

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam menentukan berlangsungnya visi dan misi perusahaan. Dalam sebuah perusahaan terdapat sumber daya manusia yang baik maka sangat mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan tersebut. Untuk tetap dapat memelihara hubungan yang baik antara perusahaan dengan sumber daya manusianya, maka diperlukan salah satu dorongan yang dapat memicu kerja dan prestasi dari sumber daya manusia yang bersangkutan tersebut.

Bentuk dorongan atau motivasi yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada sumber daya manusianya dapat berbentuk insentif. Hal ini dilakukan agar tetap terciptanya semangat kerja dalam diri karyawan tersebut sehingga menimbulkan hubungan saling menguntungkan antara kedua belah pihak.

Penulis meneliti dan menyimpulkan suatu hipotesa bahwa ada pengaruh dalam pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Dalam mengumpulkan informasi maka penulis melakukan pengembangan instrumen data melalui pengadaaan riset lapangan, wawancara dan penyebaran kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi linier sederhana sebesar 0.725 yang berarti ada hubungan atau korelasi yang cukup kuat antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan. Hasil determinasinya sebesar 52,60% berarti pengaruh insentif sebesar 52,60% sedangkan sisanya sebesar 47,40% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan t hitung 8,024 > t tabel 2,000 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka kesimpulannya adalah ada hubungan yang berarti antara variabel X (insentif) dengan variabel Y (semangat kerja).

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
ABSTRAKSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN.....	1
1.2 IDENTIFIKASI MASALAH.....	6
1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN.....	7
1.4 KEGUNAAN PENELITIAN.....	7
1.5 KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS.....	8
1.6 METODE PENELITIAN.....	14
1.7 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN.....	19
1.8 SISTEMATIKA PENULISAN.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 PENGERTIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	21
2.1.1 BEBERAPA PENDEKATAN TERHADAP MASALAH PERSONALIA.....	24

2.2 PENGERTIAN INSENTIF.....	26
2.2.1 TUJUAN PEMBERIAN INSENTIF.....	30
2.2.2 MACAM-MACAM BENTUK INSENTIF.....	32
2.2.3 KELEBIHAN DAN KEKURANGAN PROGRAM PEMBERIAN INSENTIF..	33
2.2.4 SISTEM KOMPENSASI.....	34
2.3 PENGERTIAN SEMANGAT KERJA.....	36
2.3.1 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA.....	37
2.3.2 HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN INSENTIF.....	40
 BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 DATA UMUM PERUSAHAAN.....	41
3.1.1 TINJAUAN PERUSAHAAN.....	41
3.1.2 KATEGORI BISNIS.....	42
3.1.3 KEGIATAN PT. ASIA PARAMITA INDAH.....	42
3.1.4 STRUKTUR ORGANISASI.....	43
3.1.5 WAKTU KERJA, LEMBUR, LIBUR, CUTI DAN IJIN.....	44
3.2 METODE PENELITIAN DENGAN TEKNIK PENGUMPULAN SERTA PENGOLAHAN DATA.....	45
3.2.1 METODE PENELITIAN.....	45
3.2.2 PENERAPAN VARIABEL.....	47
3.2.3 PENGEMBANGAN INSTRUMEN DATA.....	48
3.2.4 TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	49
3.2.5 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL.....	50
3.2.6 TEKNIK PENGOLAHAN DATA.....	51

3.2.7 KONSEP PEMIKIRAN METODE.....	56
------------------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

PROFIL RESPONDEN

4.1 RESPON KARYAWAN TERHADAP PEMBERIAN INSENTIF.....	63
4.1.1 SISTEM PEMBERIAN INSENTIF.....	63
4.1.2 RESPON KARYAWAN TERHADAP PENERAPAN INSENTIF.....	67
4.2 ANALISIS TENTANG SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. X	88
4.3 PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA.....	107
4.3.1 KOEFISIEN DETERMINASI.....	109
4.3.2 PENGUJIAN HIPOTESA.....	109
4.3.3 HIPOTESIS STATISTIK.....	110

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN.....	111
5.2 SARAN.....	112

DAFTAR PUSTAKA.....	xi
----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESIONER

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel 4.1 Jenis kelamin responden.....	59
Tabel 4.2 Usia responden.....	60
Tabel 4.3 Pendidikan terakhir.....	61
Tabel 4.4 Status responden.....	61
Tabel 4.5 Lama bekerja karyawan.....	62
Tabel 4.6 Jabatan responden.....	63
Tabel 4.7 Perusahaan memberikan insentif terbatas kepada setiap karyawannya.....	69
Tabel 4.8 Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.....	70
Tabel 4.9 Pekerjaan mendorong untuk bekerja dengan baik dan memperoleh insentif yang sesuai.....	71
Tabel 4.10 Perusahaan memberikan imbalan berupa jasa tidak berwujud yang memotivasi dalam kerja.....	72
Tabel 4.11 Perusahaan memberikan penjelasan tentang pengertian insentif.....	74
Tabel 4.12 Informasi yang diberikan perusahaan tentang insentif bermanfaat.....	75
Tabel 4.13 Sistem insentif merupakan hal terbaik untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan.....	77
Tabel 4.14 Pekerjaan dapat digolongkan sebagai pekerjaan yang perlu yang diberikan insentif.....	78
Tabel 4.15 Insentif yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan saat ini.....	79
Tabel 4.16 Sistem insentif perusahaan perlu diubah setiap 1 tahun atau lebih.....	81

Tabel 4.17 Insentif merupakan bentuk imbalan langsung yang terikat pada kinerja.....	82
Tabel 4.18 Perusahaan tidak perlu membedakan pemberian insentif kepada setiap karyawannya.....	84
Tabel 4.19 Pemberian insentif hanya diberikan kepada karyawan yang bekerja berdasarkan lama kerjanya.....	85
Tabel 4.20 Insentif dapat mendorong semangat kerja saat ini.....	86
Tabel 4.21 Sistem pemberian insentif di perusahaan saat ini termasuk program yang bijaksana.....	87
Tabel 4.22 Seharusnya setiap bekerja selalu datang tepat waktu.....	90
Tabel 4.23 Penerimaan insentif akan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan tidak terselesaikan.....	91
Tabel 4.24 Jika mendapatkan perintah atasan untuk mengerjakan pekerjaan yang baru, sebaiknya dikerjakan terlebih dahulu.....	92
Tabel 4.25 Jika melakukan pekerjaan sebaiknya diselesaikan dengan tepat waktu.....	93
Tabel 4.26 Jika mendapatkan masalah kesehatan yang tidak terlalu berat sebaiknya tidak masuk kerja.....	94
Tabel 4.27 Melakukan pekerjaan berdasarkan insentif yang diterima akan mendorong untuk bekerja dengan baik.....	96
Tabel 4.28 Perubahan sistem pembagian kerja bertujuan untuk mengoptimalkan kerja karyawan.....	97
Tabel 4.29 Bergosip pada waktu kerja merupakan salah satu faktor semangat	

dalam bekerja.....	98
Tabel 4.30 Persaingan antar sesama rekan merupakan rangsangan yang sehat dalam semangat kerja.....	100
Tabel 4.31 Keberhasilan mengalahkan tantangan yang diberikan menimbulkan rasa kebanggaan.....	101
Tabel 4.32 Diadakannya evaluasi kerja setiap periode berguna untuk menilai produktivitas kerja.....	102
Tabel 4.33 Penerapan upah saat ini harus sesuai dengan standar UMR yang berlaku.....	103
Tabel 4.34 Keinginan dan kesungguhan serta disiplin dalam bekerja dilakukan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.....	104
Tabel 4.35 Adanya perhatian dari atasan menambah semangat kerja di perusahaan.....	105
Tabel 4.36 Jika tidak dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu maka upah yang diterima akan dipotong sesuai dengan kebijakan perusahaan.....	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.4 Struktur Organisasi P.T. Asia Paramita Indah Divisi Marketing

