

## ABSTRAK

Pertumbuhan perusahaan yang cepat dalam lingkungan bisnis yang semakin ketat persaingannya menimbulkan tantangan bagi manajemen. Manajemen hendaknya selalu siap mengantisipasi perkembangan dalam lingkungan bisnis, seperti perkembangan informasi, teknologi, budaya, dan lain-lain. Perusahaan akan dapat menjalankan kegiatan operasinya secara kontinu dalam lingkungan bisnis yang kompetitif jika dapat menjalankan kegiatan usahanya secara efektif dan efisien, dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik.

Selain melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, perusahaan juga memerlukan berbagai macam sumber daya untuk menjalankan aktivitasnya. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Manusia adalah sumber daya terpenting di antara sumber daya lainnya karena manusia merupakan sumber daya penggerak dari sumber daya lain dalam menjalankan aktivitas bisnis. Oleh karena itu, diperlukan suatu alat untuk dapat mengontrol dan menggerakkannya agar memberikan kontribusi secara optimal bagi perusahaan. Alat ini antara lain adalah kompensasi atau imbalan. Sistem kompensasi yang baik harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan dan karyawan yang bekerja dapat menunjukkan kinerja mereka.

Penulis melakukan penelitian mengenai peranan kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan pada yayasan Bandung *Alliance International School* (BAIS). BAIS merupakan yayasan yang bergerak di bidang pendidikan yang berlokasi di jalan Gunung Agung no. 14 Ciumbuleuit, Bandung.

Metode penelitian yang dilakukan adalah metode deskriptif analisis, yaitu dengan menganalisis data yang diperoleh dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, untuk kemudian menarik kesimpulan dan membuat rekomendasi.

Dari hasil penelitian, diperoleh jawaban 'Ya' yang melebihi 50% responden. Ini menunjukkan bahwa menurut penilaian para responden, sistem insentif perusahaan baik dari segi komposisi, waktu pemberian, maupun pendorong semangat, rata-rata sudah baik. Walaupun demikian, ada beberapa kelemahan yang ditemukan dalam pengelolaan sistem insentif yayasan, sehingga penulis menyarankan beberapa hal yang mungkin dapat membantu manajemen dalam menyempurnakan sistem insentif perusahaan. Beberapa saran yang diberikan penulis diharapkan dapat menjadi masukan bagi yayasan dalam menyempurnakan sistem pemberian insentif pada BAIS, sehingga dapat menjadi alat untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b>	i
<b>KATA PENGANTAR</b>	ii
<b>DAFTAR ISI</b>	v
<b>DAFTAR TABEL</b>	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran	5
1.6 Metode Penelitian	9
1.7 Tempat dan Waktu Penelitian	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Peranan	11
2.2 Konsep Pengendalian	12
2.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen	12
2.2.2 Karakteristik Sistem Pengendalian Manajemen	13

2.2.3	Struktur Sistem Pengendalian Manajemen	14
2.2.3.1	Pengertian Pusat Pertanggungjawaban	15
2.2.3.2	Jenis Pusat Pertanggungjawaban	15
2.3	Sistem kompensasi	17
2.3.1	Pengertian Kompensasi	18
2.3.2	Karakteristik Kompensasi	20
2.3.3	Tujuan Kompensasi	22
2.3.4	Jenis-jenis Kompensasi	23
2.3.5	Kompensasi Eksekutif	25
2.4	Program Insentif	26
2.4.1	Karakteristik Kompensasi Insentif	28
2.4.2	Rencana Intensif Jangka Pendek	29
2.4.2.1	Total Kantong Bonus	29
2.4.2.2	<i>Carryover</i>	29
2.4.2.3	Kompensasi ditunda	30
2.4.3	Insentif Jangka Panjang	31
2.4.3.1	Opsi Saham	31
2.4.3.2	Saham Fantom	32
2.4.3.3	Hak Apresiasi Saham	32
2.4.3.4	Saham Kinerja	33
2.5	Pengertian Kinerja	33

2.5.1	Penilaian Kinerja	35
2.5.2	Manfaat Penilaian Kinerja	35
2.5.3	Tahap Penilaian Kinerja	36
2.6	Hubungan Antara Kompensasi Instentif Dengan Kinerja	38
<b>BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	Objek Penelitian	40
3.1.1	Sejarah Yayasan	40
3.1.2	Visi dan Misi yayasan	42
3.1.3	Sumber daya manusia	43
3.1.4	Struktur organisasi	44
3.1.5	Uraian Tugas	44
3.2	Metode Penelitian	48
3.2.1	Teknik Pengumpulan Data	49
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	50
3.2.3	Teknik Pengembangan Kuesioner	53
3.2.4	Penentuan Responden	54
3.2.5	Profil responden	55
3.2.6	Analisis Pengujian Hipotesis	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Pelaksanaan Sistem Insentif	59
4.1.1	Komponen Insentif	59

4.1.2	Pengertian Masing-masing Komponen Insentif	60
4.1.3	Tujuan Pemberian Komponen Insentif	63
4.2	Perbandingan Antara Teori Sistem Insentif	64
4.3	Analisis Pernyataan Responden	67
4.3.1	Analisis Pernyataan Insentif	67
4.3.2	Analisis Pernyataan Kinerja	74
4.3.3	Tingkat Absensi	83
4.3.4	Tingkat Perputaran Tenaga Kerja ( <i>Turnover</i> )	84
4.4	Penilaian Terhadap Sistem Kompensasi Insentif Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja	87

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan	90
5.2	Saran	91

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **RIWAYAT HIDUP PENULIS**

## **SURAT PERNYATAAN**

## DAFTAR TABEL

Gambar 2.1 .....	39
3.1 Variabel Independen.....	51
3.2 Variabel Dependen.....	52
3.3 Profil responden menurut jenis kelamin.....	55
3.4 Profil responden menurut usia.....	56
3.5 Profil responden menurut lama bekerja.....	56
3.6 Profil responden menurut jabatan.....	57
3.7 Profil responden menurut pendidikan terakhir.....	57
4.1 Penetapan kebijakan tertulis.....	68
4.2 Pemahaman sistem insentif.....	69
4.3 Standar pelaksanaan sistem insentif.....	70
4.4 Kemampuan insentif memenuhi kebutuhan karyawan.....	70
4.5 Semangat dan prestasi kerja.....	71
4.6 Keadilan dalam memberikan insentif.....	72
4.7 Komposisi insentif.....	73
4.8 Kepuasan dan loyalitas karyawan.....	73
4.9 Kehadiran di tempat kerja.....	75
4.10 Pendapat responden mengenai disiplin melaksanakan pekerjaan.....	76
4.11 Semangat menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja.....	76

4.12 Semangat meningkatkan prestasi kerja.....	77
4.13 Dorongan memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan yayasan.....	78
4.14 Hubungan dengan rekan kerja.....	79
4.15 Kepuasan terhadap kebijakan yang ditetapkan yayasan.....	79
4.16 Keinginan untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi yayasan.....	81
4.17 Kesiediaan untuk bekerja lebih dari waktu kerja.....	81
4.18 Kesiediaan untuk membawa pulang pekerjaan.....	82
4.19 Pemecahan masalah pekerjaan diluar waktu kerja.....	82
4.20 Tingkat absensi responden.....	84
4.21 Tingkat perputaran tenaga kerja karyawan.....	85
4.22 Tingkat Komitmen Karyawan.....	86