ANALISIS PENGARUH INSENTIF, GAJI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI DAMAI UTAMA

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

DIAN NATALIA

11.1.02.02.0144

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2015

HALAMAN PERSETUJUAN

ATAS NAMA

DIAN NATALIA
11.1.02.02.0144

Dengan Judul

ANALISIS PENGARUH INSENTIF, GAJI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI DAMAI UTAMA

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan kepada Panitia Ujian

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 25 Oktober 2015

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Sri Aliami	**Dedi Suselo, S.E., M.M.**
NIDN. 0716086403	

ii

HALAMAN PENGESAHAN

ATAS NAMA

DIAN NATALIA
11.1.02.02.0144

Dengan Judul

ANALISIS PENGARUH INSENTIF, GAJI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI DAMAI UTAMA

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 04 Januari 2016
dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

PANITIA PENGUJI		TANDA TANGAN
1. Ketua	: Dr. Sri Aliami.	
2. Penguji I	: Dr. H. Samari, S.E., M.M.	
4. Penguji II	: Dedi Suselo, S.E., M.M.	

Mengetahui dan mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0716086403

iii

ANALISIS PENGARUH INSENTIF, GAJI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI DAMAI UTAMA

DIAN NATALIA
11.1.02.02.0144
EKONOMI - MANAJEMEN
dindud25@gmail.com
Dr. Sri Aliami dan Dedi Suselo, S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Dalam Globalisasi persaingan yang semakin ketat dalam perusahaan. Dimana Perusahaan perlu memperhatikan Sumber Daya Manusia secara khusus dan perusahaan harus berupaya kompetitif. Pada perusahaan perlu ada rangsangan yaitu berupa Gaji dan insentif.

Penelitian ini berusaha untuk mengetahui (1) Apakah gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Damai Utama (2) Apakah insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Damai Utama (3) Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Damai Utama (3) Apakah gaji, insentif, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Damai Utama.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat ex post ffacto yakni mempelajari fakta-fakta yang sudah ada. Prosesnya berupa mendiskripsikan dengan cara menginterpretasi data yang telah diolah Sampelnya adalah 55 karyawan CV PT. Bumi Damai Utama selama 1 bulan. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah tehnik wawancara untuk mengungkap gaji, insentif, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Bumi Damai Utama. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian menggunakan data yang sudah di log-kan dengan pertimbangan data lebih smooth.. Hasil Regresi berganda menunjukkan bahwa gaji, insentif, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan, gaji, insentif, dan motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyarankan kepada PT. Bumi Damai Utama agar menaikkan Insentif dari pada Gaji. Karena Insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Gaji bisa menurunkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. SDM yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki kinerja yang baik.

Hasibuan (2001:117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Pemberian insentif kepada para pegawai pada dasarnya diharapkan akan memberikan motivasi positif kepada para pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak yang positif dalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari turunnya produktifitas kerja pegawai dan berujung pada kinerja dan kelangsungan organisasi tersebut.

Arep (2003:51) mengatakan bahwa bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya. Pemberian gaji merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Motivasi disini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan. Selain dengan memberikan gaji sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan.

Munandar (2001:98) mengemukakan bahwa motivasi

adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Motivasi yang ada di dalam para pegawai dipastikan akan mengalami sifat yang beragam didalam bergabung kepada organisasi. Hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kepribadian maupun kebutuhannya masing-masing, dengan adanya pemberian insentif akan dapat mempersempit perbedaan tujuan pegawai sehingga dapat memotivasi pada diri pegawai agar bersemangat memberikan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya.

Rivai (2006:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja yang optimal adalah dambaan manajemen diseluruh organisasi, namun kinerja akan dapat dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Hal ini dipengaruhi terhadap penerapan sistem timbal balik yang diterima pegawai dan motivasi pegawai didalam tujuan bergabung kepada organisasi. Dari latar belakang di atas penulis ingin mengetahui sejauh mana kebenaran pemberian insentif, gaji, dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka penulis melakukan penelitian dengan judul ”**Pengaruh Insentif, Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Damai Utama**”.

II. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah insentif (X_1), gaji (X_2), dan motivasi (X_3), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian dengan korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel(Reksoatmodjo, 2007:129).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan

kuantitatif. . Menurut Sugiyono (2010:12) "pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka, dan dianalisis menggunakan statistik".

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Bumi Damai Utama, yang beralamat di Jl. Raya Gondang Legi No.66, Kecamatan Prambon, Kabupaten Nganjuk.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2015 sampai dengan bulan November 2015.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang sesuai dengan penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Damai Utama, yang berjumlah 120 orang karyawan.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan batas tingkat kesalahan 10%, dan diperoleh sampel 55 orang karyawan, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

$$n = \frac{120}{1 + (120 \text{ x } 0{,}1^2)}$$

$$n = \frac{120}{1 + (1{,}2)} = 55$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam usaha memecahkan permasalahan yang dihadapi.

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui satu tahap penelitian, yaitu kuesioner.

Kuesioner adalah merupakan merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:110), "uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak".

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005:91), "uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji

apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005:95), "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)".

d. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105), "uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain".

2. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik, maka dilakukan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Insentif

X_2 : Gaji

X_3 :Motivasi

a : Konstanta

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2005:84), "uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat". Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y secara simultan (bersama-sama). Hipotesis akan diuji dengan taraf signifikansi 5% (0,05).

b. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2005:84), "pengujian t ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen". Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y secara parsial.

Hipotesis akan diuji dengan taraf signifikansi 5% (0,05).

4. **Analisis Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2005:83), "koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen".

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa tampilan histogram maupun grafik terlihat memenuhi asumsi uji normalitas. Histogram menunjukkan pola distribusi normal dan pada grafik normal plot, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen, selain itu hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Dalam hasil uji autokorelasi didapat nilai Durbin-Watson 1,915, lebih besar dari batas atas (dU) 1,74 dan kurang dari 4 – 1,74 (4-dU), maka dapat disimpulkan bahwa tidak dapat menolak H0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi**.**

d. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dapat

dikatakan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independent yang digunakan yaitu insentif, gaji, dan motivasi.

2. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil pengujian, maka persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y = 0,520 + 0,799 insentif + 0,038 gaji + 0,074 motivasi

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

a. Koefisien regresi dari semua variabel bebas menunjukkan semua angka positif. Hal ini berarti semua variabel bebas mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel terikatnya.
b. Dari ketiga variabel bebas diatas yang paling dominan berpengaruh adalah insentif dengan koefisien regresi sebesar 0,799.

3. **Pengujian Hipotesis**

a. **Uji F (Simultan)**

Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 584,610 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian diperoleh menyatakan bahwa insentif, gaji dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. **Uji t (Individual)**

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk insentif terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung = 6,370 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel gaji terhadap kinerja menunjukkan nilai thitung = 2,409 dengan signifikansi 0,004. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih

kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaji memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil pengujian diperoleh nilai thitung untuk variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai thitung = 2,750 dengan signifikansi 0,006. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungan antara insentif (X_1), gaji (X_2), dan motivasi (X_3) dengan kinerja (Y), dimana nilai R=0,945 menunjukkan hubungan yang kuat antara insentif, gaji, dan motivasi dengan kinerja.

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh insentif, gaji dan motivasi dengan kinerja, nilai R-Square=0,893 menunjukkan besarnya pengaruh insentif, gaji dan motivasi dengan kinerja adalah sebesar 89,3%. Berarti masih ada pengaruh variabel lain sebesar 10,7% yang mempengaruhi kinerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti insentif, gaji, dan motivasi terhadap kinerja PT Bumi Damai Utama. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan antara gaji terhadap kinerja pada PT Bumi Damai Utama.
2. Ada pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja pada PT Bumi Damai Utama.
3. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pada PT Bumi Damai Utama.

4. Ada pengaruh signifikan antara Gaji, insentif, terhadap kinerja pada PT. Bumi Damai Utama.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak & Hendri Tanjung, 2003. Manajemen motivasi. Jakarta: Grasindo.

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Undip.

Gibson. 1987. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Jakarta: Erlangga.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen sumber daya manusia. Jogjakarta: Andi.

Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia:Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,

Malayu Hasibuan, SP. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat

Malthis, R. L., dkk. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

Mangkunegoro, AA. Anwar Prabu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mas'ud, Fuad. 2004. Survay Diagnosis Organisasional. Universitas Diponegoro.

Minner. 1990. Organizational Behavior Performance and Productivity. New Yo:. Random House Inc.

Munandar, AS. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: Universitas Indonesia (UI Press).

Nazir, Moh. 2000. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia

Prawirosentono.S, 1999. Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sarwoto. 2001. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Simamora, Henry. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta

Soehardi, Sigit, 2001. Esensi Teori Perilaku Organisasi. Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Sugiyono, 2008. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan ke Duabelas. Bandung : CV, Alvabeta.

_____. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010 Budaya Organisasi, Jakarta; Kencana Prenada Media Group

Swastha, Basu dan Irawan. 1994. Manajemen Pemasaran Modern. Yogyakarta: Liberty Offset.

Umar, Husein. 2004. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan Keenam, Jakarta: PT SUN

Jurnal

Dangnga dan Ramli. 2013. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Economix Volume 1 Nomor 1 Juni 2013

Mayangsari (2013) yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Nitasari, Rizka Afrisalia (2012), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Skripsi : Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang

Rahmanda, Hamid, Utami (2013) yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya | Vol. 8 No. 1 Februari 2013

Wibawanti. 2009, Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi. Skripsi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Winarni dan Utomo. 2013. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai.STIE AMA Salatiga. Jurnal Among Makarti Vol.6 No.11, Juli 2013