

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUM JASA TIRTA I MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Karya Malang



DISUSUN OLEH
MARIA MAGDALENA SETIA
NIM : 201511021

**UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN**

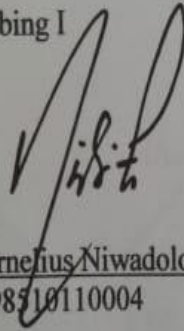
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Maria Magdalena Setia
NIM : 201511021
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUM Jasa
Tirta I Malang

Malang, 2 Juli 2019

DITERIMA DAN DISETUJUI :

Pembimbing I



Drs. Cornelius Niwadolo, M.M
NIK: 198510110004

Pembimbing II



Dra. Anni Yudiastuti, M.P
NIDN: 0701056401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Dra. M.A.F. Suprpti, M.M
NIDN: 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen


Dra. Anni Yudiastuti, M.P
NIDN: 0701056401



PERUSAHAAN UMUM (PERUM) JASA TIRTA I



SURAT KETERANGAN

Nomor :0017/ SK / DSDM /VII/ 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Divisi Sumber Daya Manusia Perusahaan Umum Jasa Tirta I menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Katolik Widya Karya Malang :

NO.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1	Maria Magdalena Setia	201511021	Manajemen

telah melakukan kegiatan Penelitian Skripsi di Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang pada bulan Mei 2019, dengan judul: "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUM JASA TIRTA I".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar digunakan untuk keperluan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Juli 2019
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia

Triuk Indahyani

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul:

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUM Jasa Tirta I Malang

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Maria Magdalena Setia

NIM : 201511021

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal 2 juli 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Strata Satu (S1).

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Widya Karya Malang



Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M.

NIDN: 0706016401

DEWAN PENGUJI

1. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M
NIK: 198510110004
2. Dra. Anni Yudiastuti, M.P
NIDN: 0701056401
3. Drs. Petrus Megu, M.M
NIDN: 0728025501

TANDA TANGAN

(Handwritten signatures of the examiners)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUM Jasa Tirta I Malang" merupakan karya asli dari:

Nama : Maria Magdalena Setia
NIM : 201511021
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang

Dan bukan karya plagiat sebagian maupun seluruhnya. Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Malang, 2 Juli 2019



Maria Magdalena Setia
NIM: 201511021

DITERIMA DAN DISETUJUI :

Pembimbing I

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M
NIK: 198510110004

Pembimbing II

Dra. Ani Yudiastuti, M.P
NIDN: 0701056401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dra. M.A.F Suprapti, M.M
NIDN: 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Ani Yudiastuti, M.P
NIDN: 0701056401

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Maria Magdalena Setia

Nim : 201511021

Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Alamat : Manggarai, Flores NTT

Nama Orang Tua : Tomas Satu (Ayah)

Teresia Bamul (Ibu)

Riwayat pendidikan

1. TAHUN 2008 : Lulus SDK Rentung II
2. TAHUN 2011 : Lulus SMPN 1 Cancar
3. TAHUN 2014 : Lulus SMK ST.Mathilda Ruteng
4. TAHUN 2019 : Lulus Universitas Katolik Widya Karya Malang

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Puji syukur dan terimakasih kepada TUHAN YESUS KRISTUS dan BUNDA MARIA atas segala anugerah, berkat, kasih, hikmat, perlindungan, serta kesehatan yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan dan pengerjaan skripsi.

Terimakasih kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan serta doa selama perkuliahan dan pengerjaan skripsi.

Terimakasih kepada saudara/saudari tercinta yang telah memberikan bantuan, dukungan, semangat dan doa.

Terimakasih buat sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta membantu saya selama perkuliahan dan dalam proses penyusunan skripsi ini

Terimakasih buat teman-teman seperjuangan Manajemen 2015 atas semangat, dukungan, dan kebersamaannya selama ini.

Almamater tercinta Universitas Katolik Widya Karya Malang, serta semua pihak yg sudah membantu selama penyelesaian Tugas Akhir ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, rahmat dan bimbingan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUM Jasa TIRTA I Malang” dengan tepat waktu. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Universitas Katolik Widya Karya Malang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa dukungan, bimbingan dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Rm. Albertus Herwanta, O.carm., M.A selaku Rektor UNIKA Widya Karya Malang.
2. Dr. Dra. M.A.F. Suprpti, M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi UNIKA Widya Karya Malang.
3. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis serta sabar dalam membimbing dan memberi petunjuk selama penulisan skripsi ini.
4. Dra. Anni Yudiastuti, M.P selaku Ketua Jurusan manajemen sekaligus dosen pembimbing 2 yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis serta sabar dalam membimbing dan memberi petunjuk selama penulisan skripsi ini.
5. Drs. Petrus Megu, M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
6. PERUM Jasa Tirta I Malang yang sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian
7. Staf fakultas Ekonomi dan dosen jurusan Manajemen atas bimbingan dan ilmu yang diberikan selama kuliah di UNIKA Widya Karya Malang.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan yang dilatarbelakangi oleh keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis, maka dengan senang hati penulis akan menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua pihak pada umumnya. Akhir kata penulis sampaikan terima kasih.

Malang, Juli 2019

Maria Magdalena Seti

DAFTAR ISI

JUDUL	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	
SURAT KETERANGAN MELAKUKAN KEGIATAN PENELITIAN	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
ABSTRAK	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	6
1. Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	7
B. Kajian Teori	7
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
3. Pengertian Insentif	8
4. Tujuan Pemberian Insentif	9
5. Jenis-jenis Insentif	10
6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif	14
7. Pengertian Kinerja	15
8. Manfaat Penilaian Kinerja	16
9. Dimensi dan Indikator Kinerja	16
10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
11. Penilaian Kinerja	18
12. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	18
C. Kerangka Pikir	19
D. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	20
B. Ruang Lingkup Penelitian	20
C. Lokasi Penelitian	20
D. Populasi dan Sampel	20
1. Populasi	20
2. Sampel	20
3. Simple random sampling	21
E. Sumber dan Jenis Data	23
1. Sumber Data	23
a. Data Primer	23
b. Data Sekunder	23

2. Jenis Data	23
a. Data Kualitatif	23
b. Data Kuantitatif	24
F. Definisi Operasional Variabel.....	24
G. Metode Pengumpulan data	25
H. Teknik Analisis Data	26
1. Uji Instrumen	26
a. Uji Reliabilitas.....	26
b. Uji Validitas	27
2. Uji Asumsi Klasik	27
a. Uji Heteroskedastisitas.....	27
b. Uji Multikolinieritas	28
c. Uji Normalitas	28
d. Uji Autokorelasi	29
3. Analisis Regresi	28
4. Uji Hipotesis	30
a. Uji F	30
b. Uji T	31
BAB IV ANALISA DAN INTERPRETASI DATA	
A. Gambaran Umum PERUM Jasa Tirta I Malang	32
1. Sejarah PERUM Jasa Tirta I Malang	32
2. Visi dan Misi PERUM Jasa Tirta I Malang	38
B. Gambaran Umum Responden Penelitian	51
1. Deskriptif Responden.....	51
a. Responden Menurut Jenis Kelamin	51
b. Responden Menurut Umur	52
c. Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	52
2. Analisa Data Distribusi Frekuensi	53
a. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Material	53
b. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Non Material.....	55
c. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	57
3. Analisis Data dan Interpretasi	58
a. Uji Instrumen Penelitian.....	58
1) Uji Validitas	58
2) Uji Reliabilitas	59
b. Uji Asumsi Klasik.....	60
1) Uji Multikolinieritas	60
2) Uji Linearitas	61
3) Uji Heteroskedastisitas	62
4) Uji Normalitas.....	63
5) Autokorelasi.....	64
c. Analisis Regresi Linier Berganda	65
d. Koefisien Determinasi.....	66
e. Uji Hipotesis	67
1) Uji T	68
2) Uji F.....	69
3) Uji Variabel Dominan	70
f. Pembahasan	70

1) Implikasi Hasil Penelitian.....	72
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PERUM Jasa Tirta I Malang 31
Gambar 4.2 Logo Perusahaan 39
Gambar 4.3 Pengujian Heteroskedastisitas 62
Gambar 4.2 Pengujian Normalitas..... 63



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	6
Tabel 3.1 Definisi Operasiona Variabel	26
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan	50
Tabel 4.2 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.3 Responden Menurut Umur.....	52
Tabel 4.4 Responden Menurut Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Material.....	53
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Non Material	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	57
Tabel 4.8 Uji Validitas	58
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.10 Tabel UjiMultikolinieritas	60
Tabel 4.11 Uji Linearitas.....	61
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi	64
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	65
Tabel 4.14 Koifisien Korelasi dan Determinasi	66
Tabel 4.15 Interpretasi Koifisien Korelasi	67
Tabel 4.16 Uji T.....	68
Tabel 4.17 Uji F.....	69
Tabel 4.16 Uji F.....	62

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM JASA TIRTA I MALANG

ABSTRAK

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas untuk bekerja dan tidak bersemangat. Tujuan pemberian insentif, pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. PERUM Jasa Tirta I Malang adalah perusahaan yang memberikan insentif. Dengan adanya pemberian Insentif dari PERUM Jasa Tirta I Malang, maka akan berdampak besar bagi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1). pengaruh pemberian insentif yang terdiri atas insentif material (X1) dan insentif non material (X2) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PERUM Jasa Tirta I Malang. 2). insentif yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PERUM Jasa Tirta I Malang. jenis penelitian ini adalah *Eksplanatory research*, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Dengan perhitungan sampel menggunakan rumus slovin, pengumpulan data menggunakan metode kuisioner. Metode analisis data menggunakan metode regresi linear berganda yang terdiri dari uji t, uji F dan uji dominan.

Hasil penelitian menunjukkan variabel insentif yang terdiri atas insentif material (X1) dan insentif non material (X2) berpengaruh signifikansi secara simultan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan dengan nilai $F_{hitung} (272,015) > F_{tabel} (3,15)$. Hasil Uji t menunjukkan semua variabel insentif berpengaruh signifikansi secara parsial terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi insentif material (X1) $0,000$ dan insentif non material (X2) $0,000 < \alpha (0,05)$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 3,260 + 0,385X_1 + 0,525X_2 + 3,295$ Nilai koefisien determinasi sebesar $0,876$ artinya sebesar $87,6\%$ kinerja karyawan dipengaruhi dengan adanya pemberian insentif. Insentif non material adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai beta terstandarisasi sebesar $0,524 > \text{insentif material } 0,475$.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi aktivitas perusahaan, di samping sumber daya lain seperti modal, teknologi dan sumber daya lainnya. Tanpa didukung sumber daya manusia yang bermutu tinggi dan dikelola dengan baik, maka sumber daya lain tidak akan berperan secara maksimal. Untuk dapat menggerakkan sumber daya manusia agar dapat berperilaku produktif atau dengan kata lain mempunyai kinerja yang tinggi, diperlukan adanya dorongan dari perusahaan atau organisasi agar karyawan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Untuk mendorong kinerja karyawan dalam bekerja, diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan diharapkan memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan dan sebagai imbalannya, perusahaan akan memberikan insentif yang sesuai dengan hasil kinerja yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009:89) insentif adalah: "Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi

dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas untuk bekerja dan tidak bersemangat. Tujuan pemberian insentif, pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi (Handoko, 2010:176). Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif diberikan secara adil, layak dan memadai.

Kinerja dapat didefinisikan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan. Mangkunegara (2010:9) Berpendapat bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.” Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sendiri. Mulyadi (2015:63) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Dengan adanya pemberian insentif, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, Rivai (2009:384) menyatakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan.

Dari uraian diatas dapat dikatakan kinerja merupakan masalah yang sangat serius karena jika kinerja itu menurun maka hasil produksi perusahaan juga tidak akan memenuhi target. Maka semakin baik tingkat pemberian insentif yang diberikan diharapkan pula semakin bagus lagi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, perlu diteliti tentang pemberian insentif dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada PERUM. Jasa Tirta I Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana signifikansi pengaruh pemberian insentif (X) yang terdiri atas insentif material (X1) dan insentif non material (X2) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PERUM. Jasa Tirta I Malang?

2. Jenis Insentif (X) manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PERUM. Jasa Tirta I Malang?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang diharapkan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pemberian insentif (X) yang terdiri atas Insentif material (X1) dan insentif non material (X2) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PERUM. Jasa Tirta I Malang.
- b. Untuk mengetahui insentif (X) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PERUM. Jasa Tirta I Malang

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan mengenai sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan agar nantinya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk program pemberian insentif yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan.

