

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV. PRIMA GUNA HATTA ASRI
KAWASAN INDUSTRI PULOGADUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademika Dan Melengkapi
Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**

Oleh

MEYLISA AJENG ZEIN AMBARWATI

2010410017



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

JAKARTA

2015

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Meylisa Ajeng Zein Ambarwati

NIM : 2010410017

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV Prima Guna Hatta Asri, Kawasan Industri Pulogadung** yang dibimbing oleh ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM dan ibu Dini Rahayu, SE adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun menyalin sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Bekasi pada tanggal 22 Agustus 2015.

Yang Menyatakan,



Meylisa Ajeng

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meylisa Ajeng Zein Ambarwati

NIM : 2010410017

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV Prima Guna Hatta Asri, Kawasan Industri Pulogadung**

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui, untuk diajukan dihadapan panitia penguji skripsi sarjana.

Jakarta, 26 Agustus 2015

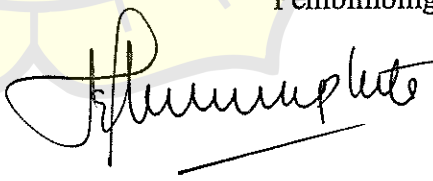
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


Menyetujui,

Pembimbing I


(Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM)


(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

Pembimbing II


(Dini Rahayu, SE)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meylisa Ajeng Zein Ambarwati

NIM : 2010410017

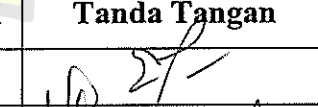
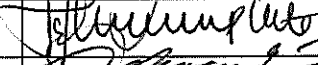

Jurusan/peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV Prima Guna Hatta Asri, Kawasan Industri Pulogadung**

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang akhir ujian skripsi sarjana pada tanggal 31 Agustus 2015. Dengan Hasil A

Ketua Jurusan Manajemen


8/9/2015
(Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM)

No	Nama Penguji	Jabatan Penguji	Tanda Tangan
1	Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM	Ketua	
2	Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM	Anggota	
3	Sukardi, SE, MM	Anggota	

Dekan Fakultas Ekonomi


(Sukardi, SE, MM)

ABSTRAK

Meylisa Ajeng Zein Ambarwati, NIM 2010410017, **Judul : Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV Prima Guna Hatta Asri, Kawasan Industri Pulogadung**

Jumlah Halaman : XIV+ 119 hal + 55 tabel + 4 gambar + XVI lampiran
Kata Kunci : Insentif, Motivasi, Prestasi Kerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di CV Prima Guna Hatta Asri. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana (parsial) dan berganda (simultan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di CV Prima Guna Hatta Asri secara simultan memiliki nilai pengaruh sebesar 41,4%. Sedangkan nilai pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial memiliki nilai sebesar 41,3% dan nilai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial memiliki nilai sebesar 40,4%. Setelah diketahui maka pengaruh insentif dan motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai pengaruh terbesar terhadap prestasi kerja karyawan di CV Prima Guna Hatta Asri. Dengan kata lain, karyawan di CV Prima Guna Hatta Asri mengharapkan untuk mempertahankan atau meningkatkan insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di CV Prima Guna Hatta Asri secara bersama-sama sebagai bagian dari usaha untuk mempertahankan atau meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Jakarta, 22 Agustus 2015

Penulis

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT atas segala rahmat yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa kesehatan fisik dan mental sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi, Universitas Darma Persada Jakarta Timur.

Penulis mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan untuk kelancaran skripsi ini dalam hal apapun. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku dosen pembimbing pertama skripsi ini terimakasih segala saran dan kritik yang membantu proses penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Dini Rahayu, SE selaku dosen pembimbing kedua yang telah banyak memberikan waktu, pengarahan dan bimbingan serta saran-saran yang berguna kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Sukardi, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Darma Persada.
4. Bapak Firsan Nova, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
6. Bapak H. Muhasim selaku Direktur CV Prima Guna Hatta Asri, Bapak Heru Sucahyo selaku HRD, dan seluruh staff dan karyawan CV Prima Guna Hatta Asri.
7. Kepada kedua Orang Tua tercinta (Ayah, Ibu), Nenek tercinta, Adik tercinta (Meidy Dwi Zein Chandra Hadi), dan keluarga besar yang telah mendo'akan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Dan tidak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada semua sahabat selama kuliah di Universitas Darma Persada : Eko, Panji, Guruh, Furkon, Ibu Wahyuni, Yusri Indra, Indah Puspa, Vino, Sultan, Rizki Ni Kami, Erny, April, Khadafi, Nasrullah, Trie, Devi, Lina, Lia, Wizal, Rudi, Hanjar, Riskey dan lain-lain yang tidak disebutkan satu persatu.
9. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan, penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran-saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, 22 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	7
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
B. Insentif.....	11
1. Pengertian Insentif.....	11
2. Tujuan Pemberian Insentif.....	13
3. Jenis– Jenis Insentif.....	13
4. Indikator Insentif.....	17
C. Motivasi.....	18
1. Pengertian Motivasi.....	18
2. Tujuan Pemberian Motivasi.....	20
3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	21
4. Jenis– Jenis Motivasi.....	27
5. Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai.....	28
D. Prestasi Kerja.....	29
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	29
2. Indikator Prestasi Kerja.....	30
3. Manfaat Sistem Penilaian Prestasi Kerja.....	32
4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	33
E. Kerangka Pemikiran.....	35
F. Paradigma Penelitian.....	36
G. Hipotesis.....	37
H. Penelitian Terdahulu.....	38

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	40
	A. Waktu Dan Tempat Penelitian	40
	B. Jenis Data	40
	C. Populasi Dan Sampel	41
	1. Populasi.....	41
	2. Sampel.....	42
	D. Metode Pengumpulan Data	42
	1. Penelitian Lapangan.....	42
	2. Penelitian Kepustakaan.....	45
	E. Uji Keabsahan Data	45
	1. Uji Validitas.....	45
	2. Uji Realibilitas.....	45
	3. Uji Multikolinearitas.....	46
	4. Uji Autokolinearitas.....	46
	F. Alat Analisis Data	47
	1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	47
	2. Analisis Regresi Ganda.....	48
	3. Uji Hipotesis.....	49
	G. Variabel Operasional	51
BAB IV	ANALISA DAN PEMBAHASAN	58
	A. Gambaran Umum Perusahaan	58
	B. Hasil Penelitian	63
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	118
	A. Kesimpulan	118
	B. Saran	118
	DAFTAR PUSTAKA	119
	DAFTAR LAMPIRAN	121

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 3.1 Skala Likert	44
TABEL 3.2 Tingkat Realibilitas Instrumen (r ALPHA)	46
TABEL 3.3 Variabel Operasional	51
TABEL 4.1 Daftar Karyawan CV Prima Guna Hatta Asri.....	60
TABEL 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
TABEL 4.3 Profil Responden Berdasarkan Umur	64
TABEL 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
TABEL 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	66
TABEL 4.6 Jawaban Responden Tentang Bonus Diberikan Secara Selektif Akan Membuat Karyawan Bekerja Lebih Baik.....	67
TABEL 4.7 Jawaban Responden Tentang Besaran Bonus Sesuai Dengan Kinerja Karyawan	68
TABEL 4.8 Jawaban Responden Tentang Komisi Diberikan Kepada Karyawan Yang Memiliki Absensi Baik.....	69
TABEL 4.9 Jawaban Responden Tentang Komisi Diberikan Kepada Yang Menghasilkan Penjualan Baik.....	70
TABEL 4.10 Jawaban Responden Tentang Profit Sharing.....	71
TABEL 4.11 Jawaban Responden Tentang Kompensasi Yang Ditangguhkan Terdiri Dari Dana Pensiun.....	72
TABEL 4.12 Jawaban Responden Tentang Kompensasi Yang Ditangguhkan Terdiri Dari Pembayaran Kontraktual.....	73
TABEL 4.13 Jawaban Responden Tentang Pemberian Pujian Lisan/ Tulisan.....	74
TABEL 4.14 Jawaban Responden Tentang Karyawan Yang Memiliki Prestasi Kerja Yang Baik Layak Diberikan Promosi Agar Lebih Semangat Bekerja.....	75
TABEL 4.15 Jawaban Responden Tentang Promosi Diberikan Kepada Karyawan Dengan Jenjang Pendidikan.....	76
TABEL 4.16 Jawaban Responden Tentang Pemberian Perlengkapan Khusus Pada Ruangan Kerja	77
TABEL 4.17 Jawaban Responden Tentang Ucapan Terimakasih Secara Formal Maupun Informal.....	78
TABEL 4.18 Jawaban Responden Tentang Keinginan Untuk Dapat Hidup.....	79
TABEL 4.19 Jawaban Responden Tentang Keinginan Untuk Dapat Memiliki	80
TABEL 4.20 Jawaban Responden Tentang Karyawan Termotivasi Bekerja Untuk Memperoleh Penghargaan Terhadap Prestasi	81
TABEL 4.21 Jawaban Responden Tentang Karyawan Termotivasi Bekerja Karena Hubungan Kerja Yang Harmonis.....	82

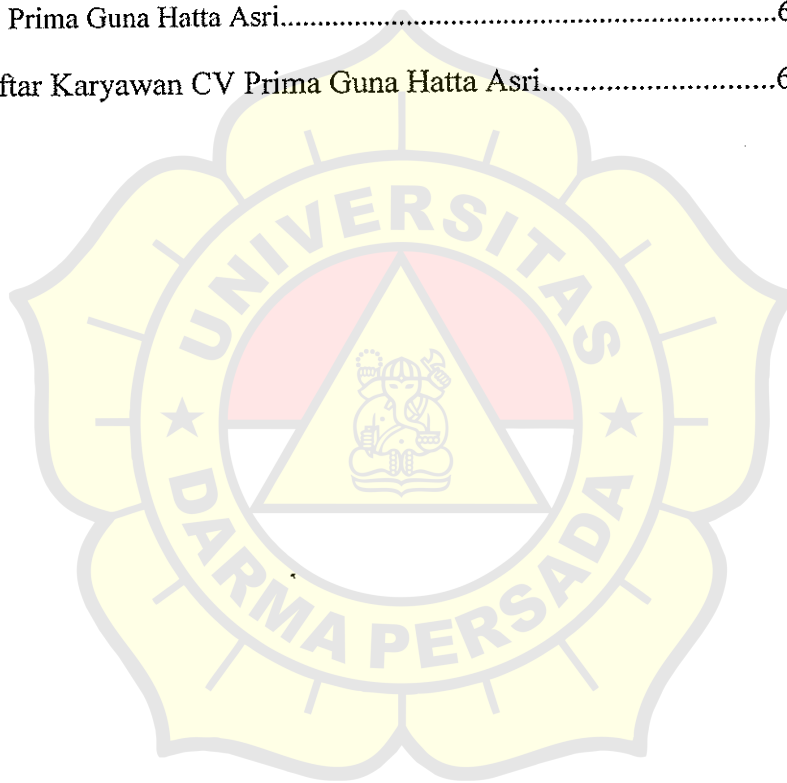
TABEL 4.22	Jawaban Responden Tentang Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan	83
TABEL 4.23	Jawaban Responden Tentang Keinginan Untuk Berkuasa	84
TABEL 4.24	Jawaban Responden Tentang Kondisi Lingkungan Kerja	85
TABEL 4.25	Jawaban Responden Tentang Kompensasi Yang Memadai	86
TABEL 4.26	Jawaban Responden Tentang Supervisi Yang Baik	87
TABEL 4.27	Jawaban Responden Tentang Adanya Jaminan Pekerjaan	88
TABEL 4.28	Jawaban Responden Tentang Status dan Tanggung Jawab	89
TABEL 4.29	Jawaban Responden Tentang Peraturan Yang Fleksibel	90
TABEL 4.30	Jawaban Responden Tentang Kuantitas Kerja.....	91
TABEL 4.31	Jawaban Responden Tentang Tingkat Ketepatan Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaan	92
TABEL 4.32	Jawaban Responden Tentang Tingkat Ketelitian Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaan.....	93
TABEL 4.33	Jawaban Responden Tentang Tingkat Keterampilan Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaan.....	94
TABEL 4.34	Jawaban Responden Tentang Keandalan.....	95
TABEL 4.35	Jawaban Responden Tentang Tingkat Inisiatif Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaan.....	96
TABEL 4.36	Jawaban Responden Tentang Tingkat Kemampuan Karyawan Mengenali Masalah dan Mengambil Tindakan Korektif.....	97
TABEL 4.37	Jawaban Responden Tentang Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Memberikan Saran Untuk Peningkatan Prestasi Kerja.....	98
TABEL 4.38	Jawaban Responden Tentang Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Menerima Tanggung Jawab.....	99
TABEL 4.39	Jawaban Responden Tentang Kerajinan.....	100
TABEL 4.40	Jawaban Responden Tentang Sikap Pegawai.....	101
TABEL 4.41	Jawaban Responden Tentang Kehadiran.....	102
TABEL 4.42	Hasil Uji Validitas.....	103
TABEL 4.43	Uji Reliabilitas Variabel Insentif.....	104
TABEL 4.44	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi.....	105
TABEL 4.45	Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja.....	105
TABEL 4.46	Hasil Uji Multikolinearitas.....	106
TABEL 4.47	Hasil Uji Autokolinearitas.....	107
TABEL 4.48	Analisis Regresi Insentif Terhadap Prestasi Kerja.....	108
TABEL 4.49	Hasil Koefisien Determinasi Insentif Terhadap Prestasi Kerja.....	109
TABEL 4.50	Analisis Regresi Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	109
TABEL 4.51	Hasil Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	110
TABEL 4.52	Hasil Analisis Regresi Linear Insentif dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	111
TABEL 4.53	Hasil Koefisien Determinasi Insentif dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	113
TABEL 4.54	Uji t Parsial Insentif.....	114

TABEL 4.55 Uji t Parsial Motivasi.....115
TABEL 4.56 Hasil Perhitungan Anova.....116



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR II.1 Kerangka Pemikiran	35
GAMBAR II.2 Paradigma Penelitian.....	36
GAMBAR IV.1 Struktur Organisasi	
CV Prima Guna Hatta Asri.....	60
GAMBAR IV.2 Daftar Karyawan CV Prima Guna Hatta Asri.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

I	Lembar Kuesioner	122
II	Data Profil Responden	127
III	Tabulasi Insentif	129
IV	Tabulasi Motivasi	132
V	Tabulasi Prestasi Kerja	135
VI	Tabulasi Reliabilitas Insentif	138
VII	Tabulasi Reliabilitas Motivasi.....	141
VIII	Tabulasi Reliabilitas Prestasi Kerja	144
IX	Output SPSS	147
X	Laporan Insentif.....	166
XI	Tabel Uji T	167
XII	Tabel Uji F.....	168
XIII	Surat Keterangan Riset.....	169
XIV	Lembar Konsultasi Pembimbing I.....	170
XV	Lembar Konsultasi Pembimbing II.....	171
XVI	Daftar Riwayat Hidup.....	172

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan suatu perusahaan, salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas dan tanggung jawab yang langsung dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus efektif didalam organisasi yang telah dibentuk guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini perlu didasari dalam situasi ekonomi yang semakin maju.

Kompetisi adalah hal yang biasa, tetapi akan menjadi suatu bumerang bila perusahaan tidak dapat bertahan pada landasan yang kuat dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Dengan pemberian insentif kepada karyawan maka diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan mengelola sumber daya manusia harus diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuannya untuk berprestasi. Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk memacu sumber daya manusianya agar dapat memberikan prestasi yang baik didalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satunya adalah melalui pemberian insentif.

Pemberian insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan dapat mendorong karyawan

dalam bertindak dan sesuai dengan pencapaian tujuan perusahaan dapat juga berfungsi sebagai kendali dalam kemalasan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang berakibat buruk terhadap prestasi kerja karyawan. Begitu pula dengan CV Prima Guna Hatta Asri perusahaan yang bergerak dibidang *die casting, engineering manufacturing*, dan konstruksi. Perusahaan ini juga membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas sebagai karyawan dalam menjalankan pekerjaan di CV Prima Guna Hatta Asri.

Menurut hasil wawancara di CV Prima Guna Hatta Asri terdapat fenomena yang mencerminkan adanya ketidak stabilan yang terjadi pada laporan insentif yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa apa yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Fenomena tersebut dapat dilihat dari laporan insentif di CV Prima Guna Hatta Asri. Pada semester 1 di tahun 2012 berjumlah Rp. 181.114.484 pada semester 2 berjumlah Rp. 187.995.825 terjadi kenaikan sebesar 4% kemudian terjadi penurunan sebesar 19% pada semester 1 tahun 2013 dengan jumlah Rp. 158.087.475 kembali mengalami kenaikan pada semester 2 tahun 2013 sebesar 5% dengan jumlah Rp. 165.780.275 tetapi pada tahun 2014 semester 1 mulai mengalami penurunan sebesar 26% dengan jumlah insentif yang diberikan karyawan sebesar Rp. 131.912.250 dan kembali mengalami kenaikan pada semester 2 di tahun 2014 dengan jumlah Rp. 141.241.578 sebesar 7% dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil laporan insentif di CV Prima Guna Hatta Asri yaitu fluktuatif,

sedangkan hasil yang diharapkan oleh karyawan adalah terus mengalami kenaikan. (Sumber : CV Prima Guna Hatta Asri)

Perusahaan tersebut memberikan insentif kepada setiap karyawan pada bidang produksi secara menyeluruh namun pembagian dilihat dari seberapa banyak hasil produksi dan berapa lama waktu yang digunakan karyawan untuk menghasilkan suatu produksi tersebut. Sistem pembagian insentif tersebut dihitung dari upah perjam masing-masing karyawan kemudian dikalikan dengan jumlah jam apabila karyawan tersebut bekerja melampaui waktu yang telah ditentukan. Kemudian ditambahkan 35% apabila *overtime* tersebut dilakukan pada hari sabtu, minggu, dan hari-hari libur nasional. Apabila waktu bekerja lebih lama melampaui batas yang telah ditentukan maka insentif yang diterima juga besar sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.

Sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan-dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai suatu tujuan. Baik tujuan individu ataupun organisasi tempat mereka bekerja dengan rela dan mau mengerahkan kemampuan dan bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya dalam rangka memenuhi keinginannya. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Namun dari hasil observasi langsung di CV Prima Guna Hatta Asri penyebab kurangnya motivasi terhadap prestasi kerja juga diidentifikasi karena tidak

adanya jaminan karir, kebijakan perusahaan tidak sepenuhnya melindungi karyawan. Sebagai contoh yaitu BPJS Ketenaga Kerjaan yang merupakan hak karyawan, tidak semua karyawan mendapatkannya. Hal tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah faktor utama bagi karyawan, karena itu perusahaan setiap tahun harus berupaya memberi penghargaan kepada mereka yang berprestasi dan memacu semangat kerja mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah pihak perusahaan mengeluarkan kebijakan perusahaan yaitu memberikan insentif dan jaminan kerja kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan untuk memotivasi mereka dalam bekerja dan pada akhirnya tercipta prestasi kerja. Apabila kegiatan pemberian insentif dan jaminan kerja dilakukan secara terprogram dan sistematis oleh perusahaan serta memperhatikan berbagai pertimbangan yang relevan, maka prestasi kerja karyawan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Karena dengan prestasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diperusahaan, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV Prima Guna Hatta Asri, Kawasan Industri Pulogadung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan latar belakang masalah diatas, maka dilakukan identifikasi dan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV Prima Guna Hatta Asri?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV Prima Guna Hatta Asri ?
3. Apakah insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV Prima Guna Hatta Asri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok rumusan masalah diatas maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan di CV Prima Guna Hatta Asri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di CV Prima Guna Hatta Asri.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di CV Prima Guna Hatta Asri.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan/kebijakan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dan memperluas cakrawala ilmu pengetahuan terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan pemberian insentif dan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Pembaca

Untuk bahan perbandingan dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain atau pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan materi skripsi ini.