

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA BAGIAN PENAGIHAN  
DI PT. SANTUNAN JAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan Melengkapi Sebagian  
Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

**TESSI NOVIANTI**

**02410028**



**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS DARMA PERSADA  
JAKARTA  
2006**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai  
Pada Bagian Penagihan Di PT. Santunan Jaya

Nama : Tessi Novianti

Nim : 02410028

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing I dan II, untuk diujikan dihadapan  
panitia penguji Skripsi Sarjana pada tanggal 14 Agustus 2006.



Ketua Jurusan Manajemen.

( Firsan Nova, SE, MM )

4/8/06

Jakarta, 8 Agustus 2006

Pembimbing Materi.

( Drs. Sukandi, MM )

Pembimbing Teknis.

( Dini Rahayu, SE )

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tessi Novianti

Nim : 02410028

Fakultas : Ekonomi

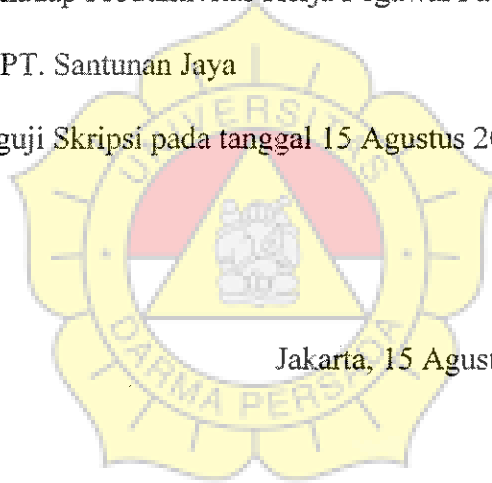
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada  
Bagian Penagihan Di PT. Santunan Jaya

Telah diajukan dihadapan Panitia Penguji Skripsi pada tanggal 15 Agustus 2006.

Dengan Hasil : A



Jakarta, 15 Agustus 2006

Nama

Jabatan

Tanda Tangan

1. Dra. Endang Tri Pujiastuti

Ketua

2. Drs. Sukandi. MM

Anggota

3. M. Ramdan, SE. MT. MM

Anggota

## ABSTRAK SKRIPSI

Tessi Novianti : 02410028

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Penagihan Di PT. Santunan Jaya.

i – x + 82 halaman, 8 tabel, 8 gambar, 11 lampiran.

**Kata Kunci** : Insentif dan produktivitas

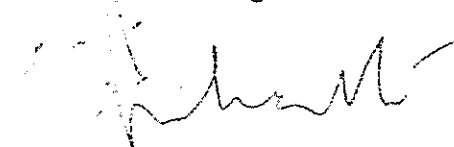
**Tujuan Penelitian** : untuk menganalisis pemberian insentif, menganalisis tingkat produktivitas kerja pegawai dan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada bagian penagihan di PT. Santunan Jaya.

**Metode Penelitian** : dalam pengumpulan data penulis menggunakan metode studi kepustakaan dan studi lapangan dengan alat uji koefisien korelasi, koefisien determinasi dan regresi linear sederhana dan teknik pengolahan datanya menggunakan *Stasistic Program For Sosial Science (SPSS)*.

**Hasil penelitian** : koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil bahwa insentif mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,80 ( $r$  mendekati 1) dan insentif mempunyai kontribusi sebesar 64,6% terhadap produktivitas kerja pegawai sedangkan dari perhitungan regresi didapat nilai konstanta sebesar 4,529 dan jika variabel X naik 1 satuan, maka variabel Y akan bertambah 0,512 satuan.

**Kesimpulan dan saran** : dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian insentif di PT. Santunan Jaya secara umum sudah baik, tingkat produktivitas kerja pegawai juga sudah baik dapat dilihat dari kenaikan jumlah nasabah tertagih dari tahun 2003 sampai tahun 2005 dan pemberian insentif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dari kesimpulan ini penulis menyarankan agar perusahaan mengambil kebijakan pemberian kenaikan insentif dan mengambil kebijakan penetapan target kerja.

Jakarta, Agustus 2006  
Pembimbing Materi



( Drs. Sukandi, MM )

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohim,

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho –Nya jualah yang memberikan kemudahan dari kesulitan-kesulitan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Drs. Fauzi Basyir. MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Bapak Firsan Nova SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada.
3. Bapak Drs. Sukandi. MM. selaku Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan arahan serta saran kepada penulis.
4. Ibu Dini Rahayu. SE. selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Universitas Darma Persada yang sangat membantu dan memberikan dukungan, saran serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Staf pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada, atas pemberian ilmunya, terutama kepada Bapak Alfonsus, selaku dosen mata kuliah konsentrasi yang penulis ambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.
6. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Widya Hidayani, SE. selaku divisi HRD PT. Santunan Jaya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Santunan Jaya.
8. Sahabat-sahabatku Chie Inge, Intan, Alin, Tika, Riua, dan beberapa pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dorongan moril kepada peneliti.
9. Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih yang sangat besar kepada rekan William Aleksander yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih yang sangat dalam kepada Rivoindo L. Turangan, SH. yang telah memberikan semangat dan dorongan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Kiranya skripsi ini dapat dibaca dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Jakarta, Agustus 2006

Penulis,

## DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
ABSTRAK SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
B. Insentif.....	11
1. Pengertian Insentif.....	11
2. Jenis-Jenis Insentif.....	13
3. Tujuan Insentif.....	20
4. Pedoman Pemberian Insentif.....	22

C. Produktivitas Pegawai.....	24
1. Pengertian Produktivitas Pegawai .....	24
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai .....	26
3. Hubungan Insentif Dengan Produktivitas Pegawai .....	27

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	31
B. Jenis Data.....	31
C. Metode Pengumpulan Data.....	31
D. Teknik Pengolahan dan Analisa Data.....	33
E. Definisi Variabel Operasional .....	36

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan .....	37
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	37
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	39
3. Kegiatan Umum Perusahaan .....	44
B. Analisis Dan Pembahasan.....	45
1. Pelaksanaan Pemberian Insentif .....	45
2. Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai .....	55
3. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai .....	68

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

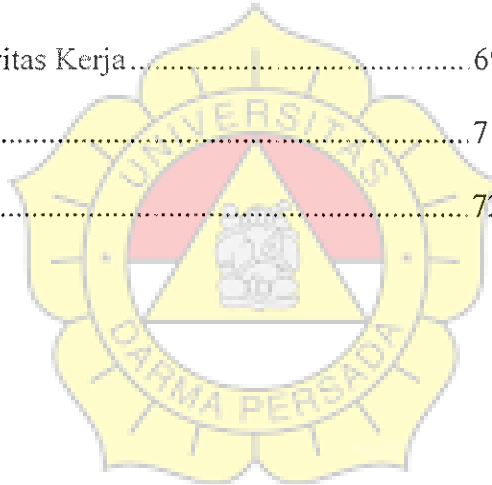
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran .....	74

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel

IV. 1 Prosentase Kenaikan / Penurunan Insentif Pegawai.....	51
IV. 2 Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai.....	60
IV. 3 Prosentase Kenaikan / Penurunan Produktivitas Kerja Pegawai.....	64
IV. 4 Model Summary.....	68
V. 5 Anova.....	68
VI 6.Data Insentif dan Data Produktivitas Kerja.....	69
VII 7. Koefisien Regresi.....	71
VIII 8. Koefisien Uji T.....	72



## DAFTAR GAMBAR

Gambar

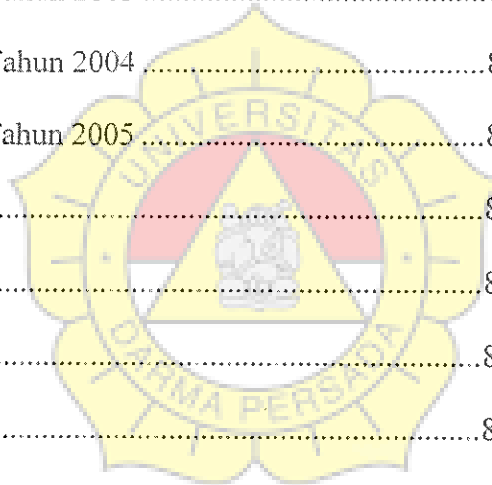
I. KERANGKA PIKIR PENELITIAN.....	30
II. STRUKTUR ORGANISASI .....	41
III. PEMBAHASAN HIPOTESIS PARSIAL .....	72
IV. GRAFIK PERSAMAAN REGRESI .....	76



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1 Grafik Persamaan Regresi .....	76
2 Data Jumlah Nasabah Tertagih tahun 2003 .....	77
3 Data Jumlah Nasabah Tertagih Tahun 2004.....	78
4 Data Jumlah Nasabah Tertagih Tahun 2005.....	79
5 Data Insentif Pegawai Penagihan Tahun 2003 .....	80
6 Data Insentif Pegawai Penagihan Tahun 2004 .....	81
7 Data Insentif Pegawai Penagihan Tahun 2005 .....	82
8 Lembar Pengesahan .....	83
9 Tabel T.....	84
10 .Surat Keterangan Riset .....	85
11.Daftar Riwayat Hidup.....	86



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan operasional dunia usaha dewasa ini, unsur manusia tidak dapat terlepas dalam menunjang mundur majunya suatu perusahaan. Walaupun telah banyak alat-alat yang dapat menggantikan kedudukan manusia, keberadaannya dalam suatu perusahaan tetap diperlukan.

Perusahaan harus mendapat keuntungan agar dapat berjalan. Tanpa keuntungan perusahaan tidak dapat menambah modal yang diperlukan untuk tetap bersaing dan tumbuh. dengan keuntungannya perusahaan mampu membayar pegawai lebih banyak atas produktivitas yang mereka sumbangkan kembali kepada perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai, perusahaan perlu memberikan rangsangan-rangsangan kepada pegawai berupa pemberian insentif.

Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tidak hanya dapat dilihat pada unsur modal yang dapat disediakan atau dikembangkan, tetapi juga produktivitas pegawainya yang merupakan unsur terpenting dan mempunyai kedudukan yang menunjang kerja dan usaha perusahaan. untuk itu perusahaan harus berusaha meningkatkan produktivitas kerja pegawainya karena peningkatan produktivitas kerja mempunyai manfaat yang sangat besar misalnya peningkatan pendapatan perusahaan setiap tahunnya, terjaganya kelangsungan hidup

perusahaan dan taraf hidup para pegawainya, sebagaimana yang dikemukakan oleh C. Jackson Grayson, Kepala Pusat Produktivitas Amerika (Kompas 2006: 7), "Produktivitas adalah ukuran dari seberapa efisien seseorang atau suatu operasi", ini ditentukan dengan membandingkan nilai keluaran yang dihasilkan dengan biaya pegawai masukan.

PT. Santunan Jaya merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang Property dan Developer. Adapun bidang usaha yang dijalankan oleh PT. Santunan Jaya adalah sebagai pengembang dan pemasaran rumah, kavling sekaligus sebagai penyedia jasa bagi para nasabah yang mau dibuatkan Akte Jual Beli dan Sertifikat tanah dan Bangunan.

Pemasukan kas bagi PT. Santunan Jaya berasal dari penjualan Tanah dan Bangunan serta jasa dari pembuatan Akte Jual Beli dan Sertifikat nasabah. Dalam hal ini yang mempunyai peran cukup besar salah satunya adalah bagian penagihan karena besar kecilnya pemasukan perusahaan tergantung dari kerja keras bagian penagihan dalam menagih angsuran. oleh sebab itulah disini diperlukan insentif bagi penagih agar mereka mau kerja keras.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai khususnya bagian penagihan di PT. Santunan Jaya. Faktor pertama jaminan sosial. Jaminan sosial dirasakan tidak memadai karena jaminan sosial yang ada di PT. Santunan Jaya hanya jamsostek saja. Hal ini bisa menyebabkan produktivitas kerja pegawai menjadi menurun.

Kesejahteraan pegawai dalam perusahaan merupakan salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan disamping faktor-faktor lainnya, dikatakan demikian karena kesejahteraan pegawai sangat besar pengaruhnya dalam mencapai tujuan perusahaan maka sudah sewajarnya jika pemimpin memperhatikan para pegawainya dengan jalan memberikan jaminan sosial yang cukup agar produktivitas kerja pegawai selalu terpelihara dan prestasi kerja yang diharapkan akan tercapai. Pemenuhan kebutuhan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan juga harus disesuaikan dengan terbatasnya kemampuan perusahaan. Ketidakberhasilan suatu perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai ditunjukkan dalam rendahnya produktivitas kerja pegawai.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memotivasi pegawai untuk berproduktivitas lebih baik. Lingkungan kerja fisik yang kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang kurang bersih, pendinginan yang kurang baik tentunya akan menyebabkan pegawai kehilangan semangat kerja yang akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai tersebut.

Faktor lain yang juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah sistem imbalan. sistem imbalan yang dimaksud disini adalah insentif. Insentif yang diberikan oleh perusahaan untuk para pegawainya dirasakan tidak bernilai dengan biaya hidup yang sangat tinggi pada saat sekarang ini. Apabila para pegawai merasa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar sangat

mungkin mereka tidak akan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah.

Insentif yang diberikan kepada pegawai berbeda untuk masing-masing, karena memang prestasi pegawai dalam berproduktivitas berbeda pula. Dua orang pegawai yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima insentif yang berbeda karena produktivitas kerja berbeda . Diharapkan dengan adanya program pemberian insentif bagi pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Pemberian insentif merupakan suatu upaya menumbuhkan motivasi pegawai. Pemberian insentif dapat dilakukan dalam bentuk pemberian uang. Motivasi yang dihasilkan pegawai biasanya dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dihitung dan dapat dilihat hasilnya dengan memberikan insentif diharapkan dapat meningaktkan produktivitas kerja .

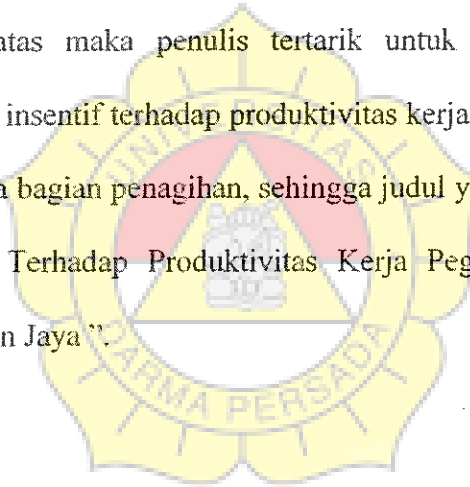
Pegawai merupakan motor penggerak usaha dan akan menentukan sukses atau tidaknya suatu usaha. Pegawai melaksanakan segala tugas dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak lain kecuali dengan maksud memenuhi keperluan pribadinya.

Dari uraian tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting disamping faktor produksi yang lainnya seperti peralatan (*machine*), uang (*money*), metode (*method*), dan bahan baku (*material*). Hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dilaksanakan oleh pegawai, semua pencapaian tujuan perusahaan pun sangat tergantung pada

pegawai, oleh karena itulah perusahaan harus memperhatikan keinginan pegawai sehingga merasa dirinya dihargai dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Maka salah satu langkah yang dapat dipenuhi oleh perusahaan adalah dengan memberikan insentif yang layak bagi para pegawainya.

Pimpinan perusahaan perlu melakukan pemberian insentif yang sesuai dengan produktivitas kerja pegawai, sehingga para pegawainya merasa dihargai karena pegawai merasa bahwa insentif merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan motivasinya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sejauh mana pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai di dalam perusahaan khususnya pada bagian penagihan, sehingga judul yang penulis pilih yaitu: "Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Penagihan Di PT. Santunan Jaya".



## **B. Identifikasi Masalah**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai bagian penagihan yang ada di PT. Santunan Jaya. Faktor pertama adalah jaminan sosial. Jaminan sosial di PT. Santunan Jaya dirasakan tidak memadai, karena jaminan sosial yang ada hanya berupa jamsostek saja.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang ada di PT. Santunan Jaya tidak mendukung dalam memotivasi pegawai untuk berproduktivitas lebih baik lagi, hal ini dapat terlihat dari ruang kerja yang kurang

bersih, pendinginan yang kurang baik dan banyaknya nasabah yang keluar masuk kantor yang menyebabkan kebisingan.

Faktor lain yang juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah sistem imbalan yaitu pemberian insentif. Insentif yang diberikan PT. Santunan Jaya kepada pegawainya tidak sesuai dengan standar pemberian insentif. Pegawai merasa insentif yang diterima tidak bernilai dibanding dengan pemasukan kas perusahaan yang relatif besar untuk setiap bulannya. Insentif yang diberikan juga tidak cukup bila dibandingkan dengan biaya hidup pada saat ini. Insentif yang diterima juga dirasakan tidak sesuai dengan produktivitas kerja yang diberikan pegawai untuk perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Jaminan sosial yang tidak memadai.
2. Lingkungan kerja pegawai yang tidak mendukung.
3. Pemberian insentif tidak sesuai dengan standar/ pedoman pemberian insentif.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam pembahasan mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai sesuai dengan judul skripsi, maka penulis memandang perlu membatasi ruang lingkup penelitian. Pembatasan ini dimaksudkan agar penulis lebih terarah dan mudah untuk memahami maksud dan tujuan pembahasan ini.

Berdasarkan dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas dan dari data yang ada, maka pembahasan yang disajikan dalam penelitian ini akan dibatasi dalam hal-hal sebagai berikut :

1. Sistem imbalan hanya penulis batasi dengan pemberian insentif saja, hal ini akan dianggap lebih cepat memberikan reaksi terhadap perilaku pegawai.
2. Agar mempermudah penelitian, pada pembahasan skripsi ini pemberian insentif hanya dibatasi pada pegawai bagian penagihan saja. Hal ini disebabkan karena jumlah pegawai pada bagian ini paling banyak dan mempunyai peranan yang cukup penting dalam menambah pemasukan kas bagi perusahaan.
3. Data yang digunakan dan diolah dalam penelitian ini adalah data dari bulan Januari tahun 2003 sampai dengan bulan Desember tahun 2005.

#### **D. Perumusan Masalah**

Dalam penelitian skripsi ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian insentif pegawai pada bagian penagihan di PT. Santunan Jaya ?
2. Bagaimanakah tingkat produktivitas kerja pegawai pada bagian penagihan di PT.Santunan Jaya ?
3. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada bagian penagihan di PT. Santunan Jaya ?

## E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Agar dalam pembahasan penelitian ini dapat memberikan arah yang spesifik, maka sudah sewajarnya apabila ditetapkan terlebih dahulu tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pelaksanaan pemberian insentif pegawai pada bagian penagihan di PT. Santunan Jaya.
- b. Untuk menganalisis produktivitas kerja pegawai pada bagian penagihan di PT.Santunan Jaya
- c. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada bagian penagihan di PT. Santunan Jaya.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Bagi Penulis

- 1) Dengan dianalisisnya pemberian insentif pegawai pada bagian penagihan di PT. Santunan Jaya, penulis dapat mengetahui tentang secara umum perhitungan pemberian insentif.
- 2) Dengan dianalisisnya produktivitas kerja pegawai pada bagian penagihan di PT. Santunan Jaya, penulis dapat mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai bagian penagihan di PT. Santunan Jaya.

3) Dengan dianalisisnya pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada bagian penagihan di PT. Santunan Jaya, penulis dapat mengetahui seberapa kuat hubungan dan pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Sebagai informasi yang menjadi bahan pertimbangan landasan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan masalah pemberian insentif dengan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Untuk menerapkan ilmu-ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dengan kenyataan yang ada sehingga dapat diketahui sejauh mana ilmu pengetahuan tersebut dapat diterapkan dalam sebuah perusahaan.

c. Bagi Universitas Darma Persada

Untuk melengkapi sumber bacaan dan kepustakaan di Universitas Darma Persada dan juga dapat menjadi bahan masukan dan perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa/i lain yang berminat pada bidang penelitian yang sama.