

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN ADMINISTRASI PADA FAKULTAS
ARSITEKTUR LANSEKAP DAN TEKNOLOGI LINGKUNGAN
UNIVERSITAS TRISAKTI JAKARTA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi salah satu tugas akademik dan melengkapi
sebagian dari syarat-syarat guna mencapai Gelar Sarjana Ekonomi*

Jurusan Manajemen

Oleh:

Nama : Riyadi Semito

No. Pokok : 92439001

N.I.R.M. : 923123340250075



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

1998

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Riyadi Semito
No Pokok : 92439001
Nirm : 923123340250075
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja
Karyawan Administrasi Pada Fakultas Arsitektur Lansekap
Dan Teknologi Lingkungan Universitas Trisakti

Telah diperiksa dan disetujui, untuk diajukan dan diujikan dihadapan Panitia

Penguji Skripsi.

Jakarta, 3 Agustus 1998

Mengetahui

A/n Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

(Drs. Soeroso)

Mengetahui

1. Pembimbing bidang materi

(Drs. Soeganda Priyatna, MM)

2. Pembimbing Teknis

(Drs. Soeganda Priyatna, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Riyadi Semito
No Pokok : 92439001
Nirm : 923123340250075
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja
Karyawan Administrasi Pada Fakultas Arsitektur Lansekap
Dan Teknologi Lingkungan Universitas Trisakti
Telah diperiksa dan disetujui, untuk diajukan dan diujikan dihadapan Panitia
Penguji Skripsi.

Jakarta, 3 Agustus 1998

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. _____	Ketua	_____
2. _____	Anggota	_____
3. _____	Anggota	_____

ABSTRAK

(A) RIYADI SEMITO 92439001/923123340250075

(B) Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Administrasi pada Fakultas Arsitektur Lanskap dan Teknologi Lingkungan Universitas Trisakti Jakarta.

(C) IX + 50 halaman : 1998; 2 gambar, 5 tabel, 4 lampiran

(D) Kata Kunci : Insentif, Semangat Kerja, Motivasi.

(E) Alasan dan Tujuan Penelitian, Penelitian mengumpulkan data dan wawancara serta kuesioner, selanjutnya menganalisisnya dengan tujuan untuk mempraktekan teori-teori yang diperoleh dalam rangka membuat karya ilmiah dalam bentuk skripsi.

Hasil Penelitian, setelah melakukan pekerjaan pengumpulan data-data dan diadakan perhitungan, ternyata pemberian insentif pada karyawan administrasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, terbukti terjadinya penurunan tingkat absensi dan tingkat perputaran karyawan.

Kesimpulan dan Saran : Pemberian insentif telah memenuhi sifat dasar dari sistem pengupahan insentif, untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan hendaknya pemberian kompensasi dalam hal ini insentif lebih diutamakan.


(F) Daftar Acuan (1984-1994)

(G) Ketua Jurusan Manajemen

(H) Dosen Pembimbing



Drs. Soeroso



Drs. Soeganda Priyatna, MM.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, akhirnya penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Administrasi pada Fakultas Arsitektur Lansekap dan Teknologi Lingkungan Universitas Trisakti Jakarta "

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya sebagai manusia biasa yang memiliki keterbatasan, dan tak luput dari segala kekurangan dan kehilafan. Untuk itu penulis mohon dimaafkan.

Segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka dan rasa terima kasih.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan, bimbingan, dan bantuan.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan rasa hormat penulis sampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Drs. H. Shanti Danu Bustaman, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Yth. Bapak Drs. Soeroso selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah memberikan kesempatan

kepada penulis untuk menyusun skripsi dan telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

3. Yth. Bapak Drs. Soeganda Priyatna, MM selaku dosen pembimbing materi dan sekaligus pembimbing teknis.
4. Seluruh staf pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah memberi bekal ilmu dan bantuan kepada penulis.
5. Yth. Bapak Prof. Dr. Ir. Soepangat Soemarto, MSc. Selaku Dekan Fakultas Arsitektur Lansekap dan Teknologi Lingkungan Universitas Trisakti yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan riset di FALTL Universitas Trisakti.
6. Yth. Ibu DR. Hj. Hernani Barnas, MS. Selaku Pembantu Dekan II FALTL Universitas Trisakti yang telah meluangkan waktu dan memberi bantuan kepada penulis dalam melakukan riset.
7. Ytc. Istri dan ananda Aldimas, yang selalu mendoakan dan mendorong penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan penulis angkatan'92, khususnya Sotya, Cipto, Kanti, yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi yang berkepentingan.

Jakarta, Agustus 1998

Penulis

(Riyadi Semito)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB. I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan dan Pembatasan Masalah	3
C. Teknik Pengumpulan Data	4
D. Hipotesis	7
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB. II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
A. Motivasi	11
B. Insentif	14

C. Semangat Kerja	17
D. Hubungan Antara Pemberian Insentif dengan Semangat Kerja Karyawan	20
BAB. III	DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN
A. Sejarah Umum Lembaga/Institusi	22
B. Struktur Organisasi	25
C. Pelaksanaan Pemberian Insentif Pada Karyawan Administrasi FALTL Universitas Trisakti	28
BAB. IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN
A. Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Insentif Pada Karyawan Administrasi FALTL Universitas Trisakti	32
B. Evaluasi dan Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Administrasi FALTL Universitas Trisakti	36
C. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Administrasi FALTL Universitas Trisakti	43
BAB. V	KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan	46
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1 Tarif upah lembur FALTL Universitas Trisakti	29
TABEL 2 Besarnya Tunjangan Khusus FALTL Universitas Trisakti	30
TABEL 3 Tarif Tunjangan Transport FALTL Universitas Trisakti	30
TABEL 4 Tingkat Absensi dan Resensi Karyawan Administrasi FALTL Universitas Trisakti Tahun 1993 - 1997	38
TABEL 5 Tingkat Perputaran Karyawan FALTL Universitas Trisakti Tahun 1993 - 1997	41

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Struktur Organisasi Universitas Trisakti	26
Gambar 2 Struktur Organisasi FALTL Universitas Trisakti	27



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Surat Perintah Kerja Lembur

Lampiran 2 Hasil Kuesioner Tentang Insentif (Variabel X)

Lampiran 3 Hasil Kuesioner Tentang Semangat Kerja (Variabel Y)

Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden FALTL Universitas Trisakti dan Perkalian serta Kuadrat dari Variabel X dan Y

Lampiran 5 Daftar Kuesioner



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting disamping faktor-faktor produksi lainnya, seperti modal, alat-alat produksi, metode, dan pasar.

Tenaga kerja sebagai faktor produksi tidak lagi dianggap sebagai barang atau benda mati yang dapat dipergunakan oleh majikan sekehendak hatinya, tetapi perasaan, pikiran, dan keinginan atau kebutuhannya telah mulai mendapat perhatian besar dari para pengusaha atau majikan meskipun sebuah lembaga institusi industri atau pabrik dan usaha-usaha lainnya dilengkapi dengan peralatan yang serba modern dan otomatis, tanpa tenaga kerja (karyawan), semua peralatan yang serba modern dan otomatis tidak berarti (Drs.I.G. Wursanto, 1994:25-26).

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada perusahaan/organisasi, tenaga kerja (dalam hal ini karyawan) perlu diciptakan motivasinya. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan/ kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi orang tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Bahkan ada sementara pendapat yang mengatakan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh orang yang mempunyai motivasi tinggi dengan kecakapan yang sedang-sedang saja, sedangkan sebaliknya orang yang mempunyai kecakapan tinggi tanpa diimbangi dengan motivasi yang tinggi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu motivasi sangat penting dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan semangat kerja (Drs.I.G. Wursanto,1994: 132).

Model ekspektansi vroom mengatakan, bahwa orang termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran (Gary Dessler terjemahan Agus Dharma, 1993: 330)

Dengan ini berarti, perusahaan/lembaga institusi dapat menciptakan motivasi karyawan melalui pemberian ganjaran.

Salah satu ganjaran yang dapat menciptakan motivasi karyawan adalah dalam bentuk insentif. Dengan memberikan insentif ini diharapkan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat.

Betapa penting masalah insentif, karena sangat mempengaruhi mental para karyawan dalam melakukan tugas dan kegiatan. Oleh karena itu, seyogyanya setiap pimpinan perusahaan, lembaga institusi memperhatikan dengan seksama masalah pemberian insentif ini.

Universitas Trisakti adalah salah satu perguruan tinggi/ lembaga pendidikan swasta yang ada di Indonesia yang melaksanakan pemberian insentif bagi para karyawannya. Kegiatan yang dilakukan adalah penyelenggaraan pendidikan Formal dengan menghasilkan atau mencetak sarjana-sarjana handal yang siap mengabdikan ilmunya di masyarakat.

Pimpinan Fakultas Arsitektur Lansekap dan Teknologi Lingkungan Universitas Trisakti merasa pemberian insentif adalah salah satu cara yang tepat dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat. Disamping itu, mengingat pekerjaan yang dilakukan karyawan melayani para mahasiswa calon sarjana, dan memerlukan sikap dan perilaku yang baik, maka dengan adanya insentif diharapkan akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan lebih cermat.

Berdasarkan uraian diatas, maka disusun judul penelitian ini sebagai berikut: *"Pengaruh Pemberian Insentif terhadap semangat kerja karyawan administrasi pada Fakultas Arsitektur Lansekap dan Teknologi Lingkungan Universitas Trisakti Jakarta"*.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Pemberian insentif dibatasi hanya pada insentif material, karena dianggap lebih cepat mempengaruhi perilaku karyawan;

2. Penelitian tentang Pemberian insentif ini dilaksanakan pada karyawan Administrasi di FALTL. Universitas Trisakti.
3. Untuk mengetahui adanya perubahan semangat kerja para karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator. Dalam penelitian ini, dan semangat kerja hanya diukur dengan menggunakan indikator tingkat absensi dan tingkat perputaran karyawan;
4. Data yang digunakan adalah data yang ada kaitannya dengan insentif dan semangat kerja karyawan selama 5 tahun, yaitu tahun 1993 - 1997.

Setelah menentukan batasan-batasan, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut: "Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan administrasi pada Fakultas Arsitektur Lansekap dan Teknologi Lingkungan Universitas Trisakti dari tahun 1993 - 1997 "

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian maka dikumpulkan data-data yang bersumber dari data primer dan sekunder.

1. Data primer

adalah data yang berasal dari sumbernya langsung, dalam hal ini diperoleh melalui teknik riset lapangan, yang meliputi:

a. Kuesioner (daftar pertanyaan).

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis, untuk

diisi oleh pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, yaitu karyawan Tenaga Administrasi FALTL Universitas Trisakti.

Adapun pertanyaan yang diajukan adalah:

1. 5(lima) pertanyaan mengenai insentif
2. 5(lima) pertanyaan mengenai semangat kerja.

Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tertutup, dimana jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya memilih satu jawaban yang paling sesuai dari lima pilihan jawaban yang disediakan. Untuk menentukan nilai dari jawaban yang diberikan, digunakan Skala likert, yaitu:

1. Jawaban sangat setuju, diberi nilai 5
2. Jawaban setuju, diberi nilai 4
3. Jawaban ragu-ragu, diberi nilai 3
4. Jawaban tidak setuju, diberi nilai 2
5. Jawaban sangat tidak setuju, diberi nilai 1

mengenai pengambilan sampel, dilakukan dengan metode pengambilan sampel secara acak sederhana. Sampel acak sederhana adalah sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Terpilihnya satuan elementer kedalam sampel berdasarkan kepada faktor kebetulan, bebas dari

subyektivitas si peneliti atau subyektivitas orang lain (Masri Singarimbun, 1989 :155-156).

Pada penelitian ini, jumlah Responden yang diambil sebagai sampel adalah 33 Tenaga Administrasi dari 102 orang karyawan FALTL Usakti. Adapun alasan digunakannya teknik pengumpulan data melalui kuesioner adalah untuk memperoleh jawaban dari responden mengenai pertanyaan-pertanyaan tentang insentif dan semangat kerja, yang kemudian akan terlihat adanya pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan administrasi pada FALTL Universitas Trisakti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada Staf Biro Administrasi Umum Universitas Trisakti, Pembantu Dekan II FALTL, Kabag Tata Usaha dan Kasubag Ib (adm Penelitian dan Kepegawaian), juga kepada beberapa orang yang terkait. Alasan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara adalah untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam melakukan evaluasi terhadap jenis-jenis insentif yang diberikan oleh Fakultas Arsitektur Lansekap dan Teknologi Lingkungan Universitas Trisakti, data yang dibutuhkan dalam melakukan evaluasi semangat kerja karyawan administrasi Fakultas Arsitektur Lansekap dan Teknologi Lingkungan Universitas Trisakti, sejarah singkat Universitas Trisakti serta Fakultas

Arsitektur Lanskap dan Teknologi Lingkungan, Struktur organisasi, serta data lain yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian.

2. Data Sekunder.

Data sekunder adalah data yang tidak langsung didapat dari sumbernya. Teknik yang digunakan untuk memperoleh data sekunder adalah melalui riset perpustakaan.

Melalui teknik ini dapat diperoleh data yang dapat dijadikan pedoman dalam penyusunan skripsi. Dalam hal ini dilakukan pencarian data dengan membaca buku-buku ilmiah yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi.

D.Hipotesis

Menurut Good dan Scates (1945), hipotesa adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah penelitian selanjutnya (Moh,Nazir,Ph.D. 1988: 182).

Dalam penelitian ini, hipotesa dapat dirumuskan sebagai berikut: " Jika insentif diberikan berdasarkan sifat dasar dari sistem pengupahan insentif, maka semangat kerja karyawan akan meningkat".

Sifat dasar dari pengupahan intensif, yaitu :

1. Perhitungan pembayaran dilakukan secara sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan.
2. Penghasilan yang diterima karyawan langsung menaikkan output dan efisiensi.
3. Pembayaran dilakukan secepat mungkin.
4. Standar kerja ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian, yaitu:

1. Mengevaluasi pelaksanaan pemberian insentif pada karyawan administrasi pada FALTL Universitas Trisakti
2. Mengevaluasi dan menganalisa pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan administrasi pada FALTL Universitas Trisakti

Dan kegunaan dari penelitian ini, yaitu:

1. Melatih kemampuan dalam menganalisa pemberian insentif yang dilaksanakan oleh FALTL Universitas Trisakti;
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga dalam melaksanakan pemberian insentif kepada karyawan di masa yang akan datang.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibuat untuk mempermudah penyusunan skripsi secara menyeluruh dan mempermudah dalam memahami isi skripsi tersebut. Untuk lebih jelasnya, maka skripsi ini dibagi menjadi 5 bab, dimana masing-masing bab dibagi menjadi sebagai berikut:

Bab I = PENDAHULUAN.

Bab I merupakan pendahuluan dari penulisan skripsi, yang terdiri dari latar belakang, pembatasan dan perumusan masalah, teknik pengumpulan data, Hipotesis, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II = TINJAUAN KEPUSTAKAAN.

Dalam bab II dibahas teori-teori yang berhubungan dengan penulisan skripsi, yaitu pengertian motivasi, pengertian insentif, semangat kerja, serta hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan

Bab III = DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN

Bab III membahas Deskripsi obyek penelitian yang mencakup Sejarah Umum Lembaga/ institusi, Struktur Organisasi, dan pelaksanaan pemberian insentif pada karyawan administrasi FALTL Universitas Trisakti.

Bab IV = ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab IV membahas tentang evaluasi pelaksanaan pemberian insentif pada karyawan administrasi FALTL Universitas Trisakti, serta evaluasi dan analisis pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan administrasi FALTL Universitas Trisakti.

Bab V = Kesimpulan Dan Saran.

Dalam Bab V disusun beberapa kesimpulan dari hal-hal yang diuraikan pada bab I sampai bab IV, juga disertakan saran - saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Universitas Trisakti.

