

# SKRIPSI

## PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDUM MAS KENCANA CABANG PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau



**DISUSUN OLEH**

**FREDDI IRFAN SAMUEL**

**NPM : 145210895**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FREDDI IRFAN SAMUEL  
NPM : 155310791  
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis  
PRODI : Manajemen Sumber Daya Manusia  
JUDUL : PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. GANDUM MAS KENCANA CABANG  
PEKANBARU

Disahkan Oleh :

Pembimbing

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Dekan

Ketua Program Studi



  
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak. CA

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

NAMA : FREDDI IRFAN SAMUEL  
NPM : 155310791  
FAKULTAS : EKONOMI  
PRODI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL : PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. GANDUM MAS KENCANA CABANG  
PEKANBARU

Disetujui Oleh :

Tim Penguji

1. Prof, Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM (  )
2. Yul Efnita, SE., MM (  )

MENGETAHUI

Ketua Program Studi

Pembimbing



Abd. Razak Jer, SE., M.Si



Abd. Razak Jer, SE., M.Si





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoayan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

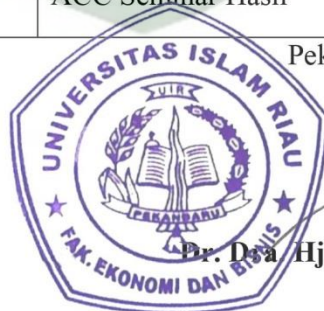
NAMA : Freddi Irfan Samuel  
NPM : 145210895  
FAKULTAS : Ekonomi  
PRODI : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Pembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Judul : PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDUM MAS KENCANA CABANG PEKANBARU

Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Catatan Sponsor
1.	22-10-2019	X	- Data Jenis dan Teori Insentif - Pertajam permasalahan - Format / Susunan	
2.	18-11-2019	X	- Populasi permasalahan - Operasional Variabel - Acc Seminar Proposal	
3.	18-11-2019	X	- Perbaiki kesimpulan abstrak - Surat Penelitian data lainnya - Lampiran	
4.	23-03-2020	X	- Nomor halaman - Lampiran Surat dari perusahaan - Kesimpulan dan saran sesuaikan dengan operasional variabel	
5.	24-03-2020	X	ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 21 Juni 2021

Wakil Dekan I



Dr. Dra. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 498/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 24 Mei 2021, Maka pada Hari Selasa 25 Mei 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Freddi Irfan Samuel  |
| 2. NPM                  | : 145210895  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen SI   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 25 Mei 2021  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>B+(70)</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |


PANITIA UJIAN

Ketua



**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Yul Efnita, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Randi Saputra, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 25 Mei 2021

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 498 / Kpts/FE-UIR/2021  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/TV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Freddi Irfan Samuel  
N P M : 145210895  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Yul Efrita, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Randi Saputra, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 25 Mei 2021  
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

- Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
  2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
  3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
  4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

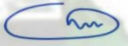
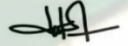
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Freddi Irfan Samuel  
NPM : 145210895  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Selasa 25 Mei 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		


**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Yul Efnita, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai  )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai  )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai  )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 25 Mei 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

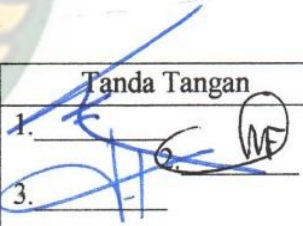
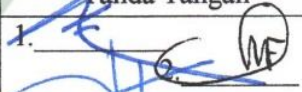

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Freddi Irfan Samuel  
NPM : 145210895  
Judul Proposal : Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Gandum Mas Kenjana Cabang Pekanbaru  
Pembimbing : 1. Abd Razak Jer, SE., M.Si  
Hari/Tanggal Seminar : Sabtu / 15 Februari 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

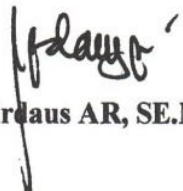
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :


No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		1. 
2.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		2. 
3.	Yul Efnita, SE., MM		3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
An.Dekan Bidang Akademis

  
Dr.Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 15 Februari 2020  
Sekretaris,

  
Azmansyah, SE., M.Econ



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor:2264/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 10 Juni 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing, yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Freddi Irfan Samuel  
 N P M : 145210895  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.  
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 13 Juli 2019  
 Dekan,

Des. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Tembusan : Disampaikan pada:  
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : FREDDI IRFAN SAMUEL  
**NPM** : 145210895  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDUM MAS KENCANA CABANG PEKANBARU  
**PEMBIMBING** : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **26% (dua puluh enam persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 23 April 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari referensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 21 Juni 2021

Saya Yang Membuat Pernyataan



**FREDDI IRFAN SAMUEL**

## ABSTRAK

### PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDUM MAS KENCANA CABANG PEKANBARU

OLEH :

**FREDDI IRFAN SAMUEL**  
NPM. 145210895

Tujuan penelitian ini mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/ interview serta kuisioner penelitian. Responden yang diambil adalah 37 orang karyawan bagian pengolahan dan produksi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru. Dari hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel insentif (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, hal ini dibuktikan dengan t hitung adalah 13.047 sedangkan t-tabel yaitu  $(0,05;37) = 1.687$  karena t hitung  $(13.047) >$  dari t tabel  $(1.687)$  maka  $H_0$  ditolak. Nilai  $R^2$  sebesar 0.829 hal ini menunjukkan 82.9% pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel insentif sedangkan 17.1% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Insentif, Kepuasan Kerja**



## **ABSTRACT**

### **INFLUENCE OF INCENTIVES ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION IN PT. BEAUTIFUL CARGO LOGISTICS PEKANBARU BRANCH**

**BY:**

**FREDDI IRFAN SAMUEL**

**NPM. 145210895**

*The purpose of this study is to find out and analyze the effect of incentives on employee job satisfaction at PT. Gandum Mas Kencana Pekanbaru Branch. This research was carried out with quantitative descriptive methods that used primary data and secondary data obtained through interviews / interviews and research questionnaires. Respondents taken were 37 employees in the processing and production section at PT. Gandum Mas Kencana Pekanbaru Branch. From the results of data analysis it is known that there is a significant effect of the incentive variable (X) influencing the variable job satisfaction, this is evidenced by the t count is 13,047 while the t-table is  $(0,05; 37) = 1,687$  because t count  $(13,047) >$  from t table  $(1,687)$  then  $H_0$  is rejected.  $R^2$  value of 0.829 shows 82.9% influence on job satisfaction should be determined by the independent variable, the incentive variable, while 17.1% is determined by other factors not observed in this study.*

**Keywords: Incentives, Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia kesehatan, kesempatan dan pikiran yang cerah kepada penulis sehingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR



3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan serta menyempurnakan sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Pimpinan beserta Karyawan PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Ayahanda Hendri Pardede dan Ibunda Espa Br Ompusunggu, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2014 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya kepada Tuhan YME penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Tuhan YME.

Pekanbaru, Desember 2020

Penulis

**Freddi Irfan Samuel**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	6
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	6
1.4. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Insentif.....	9
2.1.1. Pengertian Insentif .....	9
2.1.2. Jenis - Jenis Insentif .....	9
2.1.3. Tujuan Pemberian Insentif .....	13
2.1.4. Sistem Pemberian Insentif.....	13
2.1.5. Indikator-indikator Pemberian Insentif .....	15
2.2. Kepuasan Kerja.....	19



2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	19
2.2.2. Teori Kepuasan Kerja .....	22
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
2.2.4. Dimensi Kepuasan Kerja.....	31
2.3. Penelitian Terdahulu.....	32
2.4. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1. Lokasi/Objek Penelitian .....	35
3.2. Operasional Variabel .....	35
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	35
3.3. Populasi dan Sampel Data .....	36
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	37
3.5. Populasi dan Sampel .....	37
3.6. Analisis Data .....	38
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>42</b>
4.1. Sejarah Singkat PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.....	42
4.2. Jenis Produk yang dihasilkan .....	43
4.3. Struktur Organisasi.....	44
4.4. Aktivitas Persoalan .....	47
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
5.1 Identitas Responden .....	49
5.1.1 Tingkat Umur .....	49

5.1.2	Tingkat Pendidikan .....	51
5.1.3	Masa Kerja .....	52
5.1.4	Jenis Kelamin .....	53
5.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	54
5.2.1.	Uji Validitas .....	54
5.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	56
5.3.	Analisis Variabel Insentif .....	57
5.3.1.	Insentif Material .....	58
5.3.2.	Insentif Non Material .....	70
5.4.	Analisis Variabel Kepuasan Kerja .....	71
5.5.	Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.....	90
5.5.1.	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	90
5.5.2.	Analisis Koefisien Determinasi.....	92
5.6.	Pembahasan .....	94
<b>BAB VI</b>	<b>PENUTUP</b> .....	<b>96</b>
6.1	Kesimpulan .....	96
6.2	Saran.....	97

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi jumlah karyawan PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel. 3.1	Operasional Variabel .....	32
Tabel 5.1.	Tingkat umur responden pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	50
Tabel 5.2.	Tingkat tingkat pendidikan responden pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	51
Tabel 5.3	Masa Kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.....	52
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian .....	55
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian .....	56
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai karyawan dapat mencapai target pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.....	58
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai insentif yang diterima karyawan sesuai dengan pencapaian target pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	60
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai sistem pembagian insentif diberikan secara adil kepada karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	61
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan karyawan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	63
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan bonus sesuai dengan pencapaian target kerja yang dicapai .....	64



Tabel 5.12	Tabel tanggapan responden tentang karyawan diberikan pembagian laba tahunan sesuai dengan keuntungan yang diperoleh .....	65
Tabel 5.13	Tanggapan respondent tentang pembagian laba perusahaan diberikan secara adil oleh setiap karyawan .....	66
Tabel 5.14	Tanggapan responden tentang karyawan diberikan tunjangan sebagai uang makan dan uang transport dalam menggunakan kendaraan bermotor selama bekerja .....	67
Tabel 5.15	Tanggapan respondent tentang karyawan diberikan jaminan sosial kesehatan untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja pada .....	68
Tabel 5.16	Tanggapan responden tentang karyawan diberikan uang pesangon pada masa akhir bekerja atau bagi yang resign pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	69
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai pemberian sertifikat penghargaan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	71
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai pemberian pujian oleh pimpinan atau atasa ketika memperoleh prestasi dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.....	72
Tabel 5.19	Tanggapan responden mengenai promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.....	73
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	75
Tabel 5.21	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator variabel insentif pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.....	76
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	78
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan kesempatan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	79

Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai karyawan diawasi oleh mandor untuk menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	81
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	82
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan karyawan dituntut bertanggungjawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.....	83
Tabel 5.27	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	84
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.....	85
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan keadilan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	86
Tabel 5.30	Tanggapan responden tentang karyawan diberikan system pembagian gaji sebulan sekali pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	87
Tabel 5.31	Tanggapan responden tentang karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	88
Tabel 5.32	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator kepuasan kerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.....	89
Tabel. 33	Hasil Perhitungan Regresi Sederhana.....	91
Tabel. 34	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	93
Tabel. 35	Hasil Perhitungan Uji t .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru .....	48
---	----





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Handoko (2008: 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kepuasan kerja karyawan yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan, yang mana salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kerja kepada karyawan khususnya karyawan yang memiliki prestasi.

Salah satu wujud dari perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan dapat berupa pemberian insentif yang layak sehingga dapat memotivasi kerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja mereka. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan sekaligus merupakan wujud perlindungan kerja bagi karyawan.

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

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 bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Suatu insentif yang bersifat financial maupun non financial merupakan wujud penghargaan atas jasa karyawan pada perusahaan. Disadari bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sebab apabila karyawan memandang insentif dan lingkungan kerja mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja karyawan mereka dapat menurun secara drastis. Hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi.

PT Gandum Mas Kencana (GMK) terletak di Tangerang, Indonesia adalah sebuah perusahaan swasta yang didirikan pada tahun 1985 berdasarkan Akta No. 248 oleh Notaris Singgih Susilo, S.H. Akte Pendirian ini disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Ina dalam Surat Keputusan No. C2-657.HT.01.01.Th. 91 tanggal 5 Maret 1985. Awalnya dibangun untuk menghasilkan kue campuran untuk rumah tangga, Gandum Mas Kencana telah berkembang menjadi produsen utama dalam memasok industri jasa makanan khususnya di produk-produk terkait coklat. Berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru pada tahun 2018, yaitu :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan dan Jumlah Karyawan Yang Menerima Insentif pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru pada Tahun 2018**

Jabatan	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Menerima Insentif
Bagian adminitrasi dan HRD	8	2
Bagian Produksi	8	10
Bagian Penjualan	11	20
Bagian Gudang	6	2
Bagian Transportasi	7	5
Jumlah	40	37

Sumber : PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru



Dari table 1.1 diatas, diketahui dari tahun 2018 setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah karyawan dan jumlah karyawan yang menerima insentif setiap tahunnya juga tidak tetap. Hal ini terjadi karena insentif hanya diberikan apabila karyawan memiliki prestasi kerja dan mencapai target yang telah ditentukan dari perusahaan. Insentif ini ada diberikan dalam pembagian 2 jangka waktu yaitu jangka waktu perbulan diberikan dengan nominal antara Rp. 1.000.000 sampai Rp. 2.000.000, sedangkan pemberian insentif dengan jangka waktu pertahun disebutkan sebagai pembagian bagi hasil berdasarkan dari keuntungan perusahaan yang dihitung setiap akhir tahun.

Sistem Pembagian insentif pertahun ini, menggunakan sistem pembagian keuntungan dimana pembagian persentase yang dihasilkan tiap tahun kepada karyawan dan sejumlah keuntungan yang di dapat dari penjualan itulah di bagikan perjabatan misalnya saja keuntungan mencapai 50% maka insentif yang diberikan kepada karyawan perbidang sesuai jabatan dibagi secara merata sejumlah karyawan yang bekerja di PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru. Apabila jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan itu tinggi maka insentif yang diterima juga besar sehingga mereka termotivasi dengan adanya insentif ini, maka mereka akan lebih semangat lagi dalam mengolah kepuasan kerja karyawan mereka dengan melakukan yang terbaik sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi.

Meningkatnya jumlah insentif ini juga dapat bergantung pada meningkatnya pula target penjualan produk pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru. Semakin tingginya pencapaian target yang ditetapkan

perusahaan karena semakin tinggi pula hasil produksi serta penjualan sehingga menuntut karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. Permasalahan dalam pencapaian target penjualan ini juga menjadi masalah besar bagi karyawan karena apabila pencapaian target tidak tercapai maka karyawan tidak memperoleh insentif yang diberikan perusahaan. Permasalahan dalam penelitian ini diketahui yaitu :

1. Semakin tingginya target pekerjaan yang diterapkan perusahaan sehingga tidak semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target tersebut, sehingga untuk memperoleh kesempatan mendapatkan insentif sangat kecil. Hal ini berdampak pada motivasi kerja karyawan yang menurun.
2. Masih adanya karyawan yang tidak optimal dalam bekerja yang mana dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru”**.

## **1.2. Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : “Apakah insentif berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru”.

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis insentif dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitan selanjutnya tentang pentingnya insentif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan insentif dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:



**Bab I : Pendahuluan**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis**

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian insentif, jenis insentif, faktor-faktor yang mempengaruhi insentif, perencanaan insentif, pengertian kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, manfaat penilaian kepuasan kerja karyawan, pengukuran kepuasan kerja karyawan, hipotesis dan variabel penelitian

**Bab III : Metode Penelitian**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

**Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

**Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang insentif, kepuasan kerja karyawan pegawai dan pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pegawai.

## Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Insentif

##### 2.1.1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kepuasan kerja karyawan pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kepuasan kerja karyawan pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".



Sedangkan menurut Pangabean (2004 : 77) mengemukakan bahwa " Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja".

Menurut Mangkunegara (2002 : 89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Begitu pula menurut Handoko (2008 : 176) mengemukakan bahwa " Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kepuasan kerja karyawan yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

### **2.1.2. Jenis - Jenis Insentif**

Jenis - jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat

dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002 : 268), jenis - jenis insentif tersebut adalah :

1. *Piece work*

*Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat

dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis - jenis Insentif adalah :

Insentif material

Dapat diberikan dalam bentuk:

1. Bonus
2. Komisi
3. Pembagian laba
4. Kompensasi yang ditangguhkan
5. Bantuan hari tua

Insentif Non-material

Dapat diberikan dalam bentuk :

1. Jaminan sosial
2. Pemberian piagam penghargaan
3. Pemberian promosi
4. Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Dengan adanya jenis - jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.



### 2.1.3. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan :
  - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
  - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
  - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi pegawai :
  - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
  - b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

### 2.1.4. Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan

pembayaran dengan kepuasan kerja karyawan. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kepuasan kerja karyawan sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

#### 1) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kepuasan kerja karyawan tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kepuasan kerja karyawan.

#### 2) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kepuasan kerja karyawan yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kepuasan kerja karyawan yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

#### 3) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kepuasan kerja karyawan individu ditetapkan dan

dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

#### 4) Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

#### 5) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

#### 6) Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

### 2.1.5. Indikator-indikator Pemberian Insentif

Beberapa indikator insentif menurut Sondang P. Siagian (2002:269) antara lain sebagai berikut :



## 1. Kepuasan kerja karyawan

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kepuasan kerja karyawan yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan kemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang berusia agak lanjut.

## 2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kepuasan kerja karyawan. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut :

### a. Kelemahan

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.

3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.

4) Kurang mengakui adanya kepuasan kerja karyawan pegawai.

b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut :

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi dan menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi masa kerjanya. Dalam situasi

demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

#### 4. Keadilan dan Kelayakan

##### a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

##### c. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapatkan kendala yakni berupa menurunnya kepuasan kerja karyawan pegawai yang dapat diketahui dari



berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

Mengacu dari beberapa pendapat di atas, serta melihat jenis-jenis insentif yang diberikan kepada setiap karyawan, maka dapat ditarik indikator-indikator insentif dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Insentif material.

Dapat diberikan dalam bentuk : Bonus, Komisi, Pembagian laba, Kompensasi yang ditangguhkan, dan Jaminan sosial.

b. Insentif Non material.

Dapat diberikan dalam bentuk : Pemberian piagam penghargaan, Pemberian tanda jasa, kenaikan pangkat, serta hiburan.

## **2.2. Kepuasan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul

dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2008).

Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Hal ini berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan

prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001 : 202).

Robbins (2008) mengatakan :“ Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.“

Handoko (2008: 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kepuasan kerja, disiplin dan moral kerja.

As'ad (2009) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kemudian Tiffin (dalam As'ad, 2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sedangkan Luthans (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi seorang karyawan tentang bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting.

Kepuasan kerja di dalam sebuah pekerjaan berarti suatu bentuk kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan seperti memperoleh hasil kerja, perlakuan, dan



suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun di sisi lain balas jasa itu menjadi hal yang penting. Adanya kepuasan kerja akan mempengaruhi aspek-aspek yang melingkupi kepuasan kerja itu sendiri.

### 2.2.2. Teori Kepuasan Kerja

Banyak teori tentang kepuasan kerja, diantaranya adalah Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*). Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961, Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakannya (dalam As'ad, 2009).

Locke (dalam Munandar, 2009) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai, yang pertama yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan dan yang kedua pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Misalnya untuk seorang tenaga kerja, satu aspek dari pekerjaannya (misalnya: tata ruang kerja (*layout*) sangat penting, lebih penting dari aspek-aspek pekerjaan lain (misalnya penghargaan), maka

untuk tenaga kerja tersebut tempat kerja harus difasilitasi lebih baik dari pada penghargaan (Munandar, 2009)

Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarnya. Ruang yang tertata dengan baik akan menunjang kepuasan tenaga kerja yang menikmati kenyamanan dalam bekerja, tetapi tidak akan menunjang kepuasan kerja seorang tenaga kerja lain yang merasa tidak menikmati kenyamanan dalam ruangnya. Teori diatas mendasari tentang pencapaian kepuasan kerja karyawan yang melakukan suatu pekerjaan didalam ruang kerjanya. Semakin tinggi tingkat kenyamanan dalam melakukan pekerjaan maka semakin tinggi pula orang tersebut merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dicapainya.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2009) teori di dalam kepuasan kerja yang lazim digunakan terdiri dari tiga macam:

#### 1. *Discrepancy Theory*

Teori pertentangan (*discrepancy theory*) mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (Porter, dalam As'ad 2009). Kemudian teori ini berkembang dengan melihat kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang diterima, dan pentingnya apa yang diinginkan oleh individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang

individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu (Locke, 1982, dalam Munandar, 2009). Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasil-hasilnya.

## 2. *Equity Theory*

Menurut teori ini individu akan merasa puas atau tidak puas, tergantung dari apakah individu tersebut memperoleh keadilan (*equity*) atau tidak (*inequity*) atas suatu situasi. Perasaan tersebut diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor ataupun di tempat lain. Teori ini terdiri dari tiga elemen yaitu:

- a) *Input* yang berarti segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap karyawan.
- b) *Outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga dan dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c) *Comparison person* yang diartikan sebagai karyawan yang akan membandingkan rasio *input-out comes* dirinya dengan input dan *outcomes* karyawan lain.

## 3. *Two Factor Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg yang berprinsip bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini membagi



situasi yang mempengaruhi sikap seorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

- a) Kelompok *satisfiers* atau *motivator*, ialah faktor-faktor yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja dimana hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan seperti: pengakuan, tanggung jawab, dan promosi. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b) Kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*, adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan seperti kebijakan, Keamanan kerja, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

#### 4. Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori ini memandang kepuasan kerja dari sudut pandang yang berbeda dimana teori ini mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan (Landy dalam Munandar, 2009).

#### 2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pendapat yang dikemukakan oleh Ghiseli dan Brown (dalam As'ad, 2009) mengemukakan adanya lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

##### a. Kedudukan (posisi)

Mayoritas manusia menganggap adanya individu yang bekerja di sebuah perusahaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada bekerja di

tingkat yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan tingkat pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat (golongan)

Pekerjaan yang mendasarkan adanya tingkatan dalam golongan membuat pekerjaan tersebut memiliki kedudukan-kedudukan tertentu didalamnya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyak akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Karyawan yang berada pada umur 25-34 tahun dan umur 40 hingga 60 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Penjaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial mayoritas berpengaruh pada kepuasan kerja.

e. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan ke bawahan.

Luthan (dalam Tella, Yeni, dan Popoola, 2008) menambahkan bahwa ada tiga faktor penting untuk kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi pekerjaan. Karena itu tidak dapat dilihat, itu hanya dapat disimpulkan.
- b. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melebihi harapan. Misalnya jika organisasi peserta merasa bahwa mereka bekerja jauh lebih sulit daripada yang lain di departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit mereka mungkin akan memiliki sikap negative terhadap pekerjaan, bos dan atau rekan kerja. Di sisi lain, jika mereka merasa mereka diperlakukan dengan sangat baik dan dibayar secara adil, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan.
- c. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait yang merupakan karakteristik yang paling penting dari pekerjaan tentang yang orang memiliki respon yang efektif.

Dalam Nursalam (2009) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

#### 1. Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku seseorang. Motivasi adalah subjek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung tetapi harus disimpulkan dari perilaku seseorang yang tampak ( Handoko, 2008).

Fungsi manager meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor motivasi yang meliputi: keinginan untuk peningkatan percaya bahwa gaji yang diterima sudah mencukupi, memiliki kemampuan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang diperlukan, umpan balik, kesempatan untuk mencoba, instrumen penampilan untuk promosi, kerjasama dan peningkatan penghasilan.

Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam suatu motivasi dan kepuasan kerja. Jika seseorang bekerja, maka kebutuhan pencapaian prestasi tersebut berubah sebagai dampak dari beberapa faktor dalam organisasi: program pelatihan, pembagian dan jenis tugas yang diberikan, tipe supervisi yang dilakukan perubahan pola motivasi dan faktor lain.

Seseorang memilih suatu perkaryaannya didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberikan kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu, penghargaan psikis sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing bila melakukan suatu kesalahan.

## 2. Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan memegang peranan penting dalam mendukung motivasi kerja untuk pencapaian kepuasan kerja yang meliputi: komunikasi, potensial pertumbuhan, kebijaksanaan individu, upah/gaji, kondisi kerja yang kondusif.

## 3. Peran Manajer

Peran dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang timbul karena suatu jabatan tertentu, kepribadian seseorang juga amat mempengaruhi bagaimana peran harus dijalankan. Peran timbul karena seorang manajer memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Dia mempunyai lingkungan yang



setiap saat perlu berinteraksi dengan beraneka ragam perbedaan yang ada di lingkung sekitarnya tetapi perannya harus dimainkan dengan tidak membuat perbedaan antara satu dengan yang lain ( Thoha, 2008 ).

Kepuasan kerja staf dapat juga dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya. Hal ini perlu ditanamkan kepada manajer agar diciptakan suatu keterbukaan dan memberikan kesempatan kepada staf untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Ada dua belas kunci utama dalam kepuasan kerja, yaitu: input, hubungan manajer dan staf, disiplin kerja, lingkungan tempat kerja, istirahat dan makan yang cukup, diskriminasi, kepuasan kerja, penghargaan penampilan, klarifikasi kebijakan, mendapatkan kesempatan, pengambil keputusan dan peran manajer (Nursalam, 2009).

Di sisi lain pendapat berbeda dikemukakan oleh Munandar (2009) yang menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja terdiri dari:

#### 1. Ciri-ciri instrinsik pekerjaan

Menurut Locke (dalam Munandar, 2009) ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- a) Keragaman keterampilan. Ragam keterampilan memiliki banyak hal yang bisa diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam yang digunakan, maka semakin kurangnya tingkat kebosanan dalam pekerjaan.
- b) Jati diri tugas. Faktor ini menjelaskan bahwa sejauh mana sebuah tugas menjadi bagian keseluruhan yang berarti. Tugas dirasakan menjadi bagian

dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak yakin.

- c) Tugas yang penting (*task identity*). Dalam pelaksanaan sebuah tugas, tugas yang menjadi hal yang diprioritaskan akan mencapai kepuasan kerja.
- d) Otonomi. Apabila kita ditempatkan pada suatu pekerjaan yang memberikan kita kebebasan dalam melaksanakan tugas serta adanya kemampuan untuk mengambil keputusan akan lebih menimbulkan kepuasan.
- e) Pemberian balikan pada pekerjaan yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

## 2. Penyeliaan

Locke (dalam Munandar, 2009) memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan kerja karyawan dengan penyeliaan, dimana hubungan atasan-bawahan yang terdiri dari hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional memberikan gambaran sejauh mana penyelia mampu membantu karyawan untuk dapat memuaskan nilai-nilai penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan berdasar pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai serupa.

## 3. Gaji, Penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable Reward*)

Singel dan Lane (dalam Munandar, 2009) memberikan kesimpulan beberapa ahli yang menyimpulkan kembali hasil-hasil dari penelitian pentingnya gaji sebagai penentu dalam kepuasan kerja yaitu merupakan fungsi dari jumlah

absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji mampu memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

#### 4. Rekan-Rekan Sejawat yang Menunjang

Dalam sebuah kelompok kerja dimana para pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja ditumbulkan dari kebutuhan-kebutuhan tinggi mereka yang mampu dipenuhi, serta mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka. Hariadja (dalam Septyawati, 2010) menyebutkan faktor-faktor yang berpengaruh kepuasan kerja seorang karyawan yaitu:

- a) Gaji yaitu bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.
- b) Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang.
- c) Rekan kerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d) Promosi yaitu kemungkinan seseorang mampu berkembang melalui kenaikan jabatan.
- e) Atasan yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau penunjuk dalam pelaksanaan kerja.

#### 2.2.4. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010:68) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

- a. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

b. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

c. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

d. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

e. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Fariz Ramanda Putra (2013)	Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan kerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)	Insentif dan Kepuasan kerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas insentif fisik (X1) dan insentif non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai Adjusted R Square menunjukkan angka sebesar 0,524 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 52,4% terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Ika Yuli Rohmawati (2011)	Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta	Insentif dan kepuasan kerja	Hasil analisis regresi linier sederhana $Y=5,908+0,752X$ yang artinya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh insentif. Hasil analisis regresi juga diperoleh nilai koefisien determinasi Rsquare sebesar 0,760 ini berarti 76% variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel insentif. Sisanya sebesar 24 % dipengaruhi oleh factor lain. Kesimpulannya adalah insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Pamella Swalayan Dua Kota

				Yogyakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang diperoleh t hitung $X=8,343$ dengan taraf signifikansi 0,000 dengan hasil uji F yang memperoleh F hitung 1,316 dengan taraf signifikansi 0,436.
3.	Adimas Ramadhan (2015)	Pengaruh sistem insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Citra (SCTV)	Insentif dan kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem insentif mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Surya Citra (SCTV) Senayan City dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.531 atau 9.5% dan koefisien determinasi (R square) sebesar 28.2% artinya sistem insentif mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 28.2% sedangkan sisanya 71.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut "Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru."

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Adapun tempat pelaksanaan penelitian ini adalah pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yang beralamat di jalan Ahmad Yani No. 152 Pekanbaru.

#### 3.2. Operasional Variabel

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

- a. Insentif (X) sebagai variabel bebas
- b. Kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Insentif: adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sumber : Ahyari, 1998 :128)	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Insentif Material</li> <li>b. Insentif Non Material</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonus</li> <li>• Pembagian laba</li> <li>• Jaminan sosial</li> <li>• Pemberian piagam penghargaan</li> <li>• Promosi Jabatan</li> <li>• Kenaikan pangkat</li> </ul>	Ordinal
Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Menyenangi pekerjaanya</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan</li> <li>• Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar</li> </ul>	Ordinal

(Luthans, 2006:243)	<p>b. Mencintai pekerjaannya</p> <p>c. Moral Kerja</p> <p>d. Kedisiplinan</p> <p>e. Prestasi kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja</li> <li>• Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan</li> <li>• Karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan</li> <li>• Karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif</li> <li>• Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan</li> <li>• Karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik</li> <li>• Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja</li> </ul>	
---------------------	--	---	--

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.



- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain :

- a. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

### **3.5. Populasi dan Sampel**

Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu yang berjumlah karyawannya 40 orang. Dari jumlah populasi tersebut, maka diambil sampel yaitu karyawan yang menerima insentif sebanyak 37 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian.

### 3.6. Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan :

#### a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

##### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila  $r = \text{positif (+)}$ , jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

##### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil.

Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*.

#### **b. Analisis Deskriptif**

Metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data. Kemudian ditabulasikan dan dianalisis, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan.

#### **c. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat dengan bantuan statistik parametrik yaitu regresi berganda. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Insentif

$\varepsilon$  = Epsilon (variabel pengganggu)

#### **d. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh karena variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **e. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) dapat berpengaruh dengan variabel bebas (X).

#### **f. Analisis Uji t**

Uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (insentif) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung > t tabel maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, tapi jika t hitung < t tabel maka H<sub>1</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal(kualitatif). Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut :

- Sangat baik : bobot/ nilai = 5
- Baik : bobot/nilai = 4
- Cukup : bobot/ nilai = 3
- Tidak baik : bobot/nilai = 2
- Sangat tidak baik : bobot/ nilai = 1

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer



SPSS (*Statistic for Product and Service Sollutions*) untuk mencari pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Gandum Mas Kencana (GMK) terletak di Tangerang, Indonesia adalah sebuah perusahaan swasta yang didirikan pada tahun 1985 berdasarkan Akta No. 248 oleh Notaris Singgih Susilo, S.H. Akte Pendirian ini disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Ina dalam Surat Keputusan No. C2-657.HT.01.01.Th. 91 tanggal 5 Maret 1985. Awalnya dibangun untuk menghasilkan kue campuran untuk rumah tangga, Gandum Mas Kencana telah berkembang menjadi pemain utama dalam memasok industri jasa makanan khususnya di produk-produk terkait coklat. Saat ini Gandum Mas Kencana telah mengekspor ke sebagian besar negara di Asia, Afrika, Eropa dan memiliki niat yang kuat untuk memperluas sayapnya ke bagian lain dari dunia.

Memahami kebutuhan pelanggan kami dan berkomitmen untuk menemui mereka akan selalu di garis depan pikiran kita. Oleh karena itu, menetapkan standar tinggi pada produk dan layanan kami serta pada cara kita mengelola bisnis tidak dikompromikan. Saat ini kami memiliki ISO-9001, ISO 22000 dan sertifikasi HACCP juga HALAL bersertifikat di semua produk kami.

Berfokus pada visi kami: untuk memberikan trend produk dan layanan juga misi kami: untuk menyenangkan orang melalui produk makanan dan minuman dan jasa terkait, satu pelanggan pada satu waktu, kami telah memutuskan bahwa kepuasan pelanggan harus menjadi motor perusahaan kami.

Kami melihat inovasi tidak hanya terkait dengan produk kami, tetapi juga dalam layanan pelanggan terkait.

Mengikuti tren bisnis saat ini, kami melihat bahwa ada kebutuhan yang lebih dan lebih ke arah keunikan dan mengkhususkan diri. Oleh karena itu kami memutuskan untuk membuka diri untuk kustomisasi. Kebijakan kustomisasi kami adalah seperti yang kami tawarkan relatif moderat kuantitas minimum order, fleksibilitas, ketepatan waktu pengiriman dan menjamin kerahasiaan.

Kami berusaha untuk bekerja sebagai mitra dari pelanggan kami dan ingin berpikir bersama-sama dengan pelanggan untuk memecahkan masalah mereka. Layanan kami termasuk trouble shooting, pelatihan, percobaan berjalan, saran produksi, saran kemasan, dll

#### **4.2. Jenis Produk yang Dihasilkan**

Adapun produk yang dihasilkan pada PT. Gandum Mas Kencana, antara lain sebagai berikut :

a. Coklat

Kami memproduksi berbagai besar coklat atau produk coklat terkait untuk memanggang dan industri penganan. Berasal dari negara tropis, kami khusus dalam coklat compound. Tak perlu dikatakan, setelah khusus diri kita bertahun-tahun kami telah memperoleh teknik untuk merumuskan semua jenis senyawa memenuhi kebutuhan berbagai segmen pasar. Tidak hanya menawarkan banyak produk ke pasar, kami juga bertujuan untuk memenuhi berbagai segmen pasar dari industri untuk artisanal, dari kelembagaan untuk pasar ritel.

b. Makanan penutup Mixes

Gandum Mas Kencana memiliki khusus pengetahuan dalam campuran makanan penutup dari puding, mousse, flans, smoothies untuk es krim. Di atas ini kami juga memproduksi berbagai saus dan fudges yang umumnya berjalan dengan baik dengan makanan penutup.

c. Bakery Mixes dan Bahan

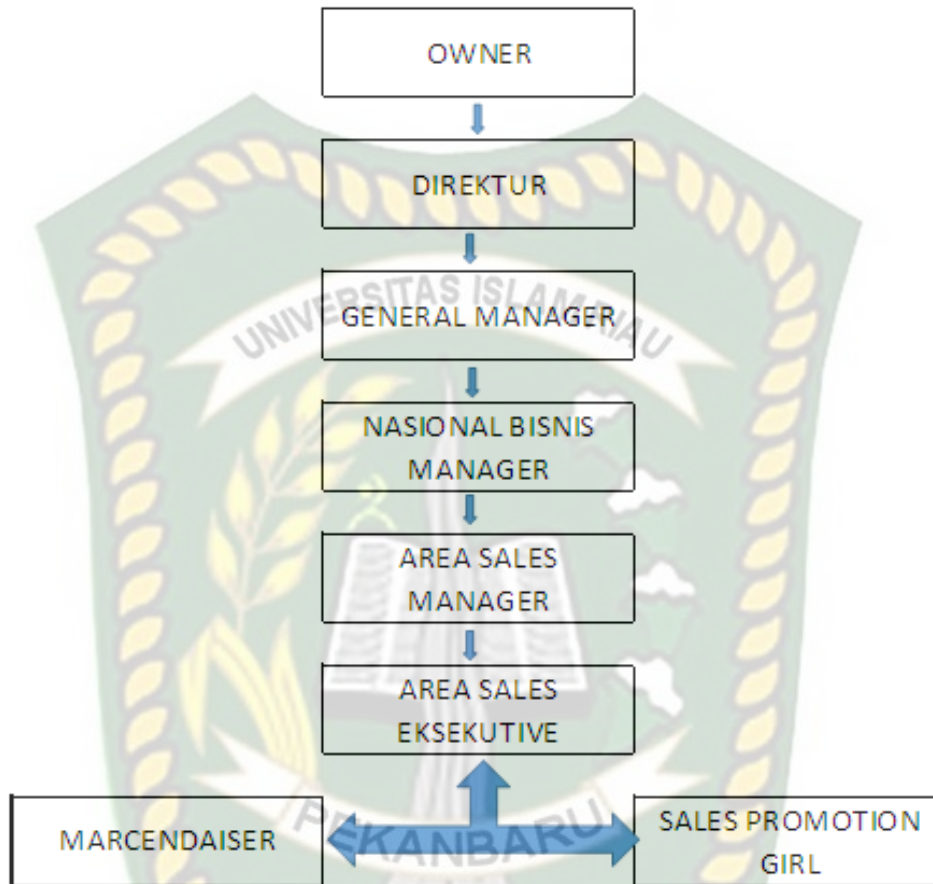
Seperti yang kita mulai dari kue campuran, kami tetap ini sebagai salah satu bisnis inti kami. Kami membuat campuran kue dan campuran donat serta bahan bubuk lainnya seperti berbagai gula icing khusus dan dekorasi gula. Tidak hanya ada banyak produk yang kami tawarkan ke pasar, kami bertujuan untuk memenuhi berbagai segmen pasar dari industri untuk artisanal, dari kelembagaan untuk pasar ritel.

#### 4.3. Struktur Organisasi

Setiap organisasi baik organisasi yang dikelola oleh swasta maupun organisasi publik mempunyai struktur organisasi, adapun fungsi dari struktur organisasi tersebut untuk memberikan kejelasan tugas dan wewenang dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Untuk mengetahui struktur organisasi pada PT. Gandum Mas Kencana, pada gambar berikut ini :



**Gambar 4.1.**  
**Struktur Organisasi PT. Gandum Mas Kencana**



Sumber : PT. Gandum Mas Kencana

Adapun masing-masing tugas jabatan dari struktur organisasi tersebut adalah antara lain :

**a. Owner / Pemilik Modal**

Pemegang modal atau owner adalah pemilik modal yang membiayai semua modal yang harus di keluarkan untuk kebutuhan perusahaan tersebut. Tugas owner adalah menyediakan biaya perencanaan dan pelaksanaan produksi produk.

**b. Direktur Perusahaan**

Direktur merupakan jabatan tertinggi dalam perusahaan yang bertugas memimpin serta menjalankan perusahaan. Sama seperti jenis direktur lainnya, secara umum tugas direktur perusahaan adalah memimpin, merencanakan, mengarahkan, mengatur, mengawasi, mengambil keputusan dan sebagai motivator bagi karyawannya.

**c. General Manager**

Manager yang memiliki tanggung jawab seluruh bagian / fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi. Tugas manager memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa atau seluruh manager fungsional.

**d. Nasional Bisnis**

Nasional bisnis adalah pembuat kebijakan diantara para staff pelaksana rutinitas di lapangan. Tugas utamanya adalah melakukan supervise terhadap para staff pelaksana.

**e. Area Sales Manager**

Adapun yang menjadi tugas area sales manager adalah merencanakan pekerjaan dan langkah-langkah nya untuk mencapai sasaran dengan membuat Sales forecast adalah membuat perkiraan penjualan didasarkan keadaan sekarang dan erencanakan market share yang mau dicapai

**f. Area sales eksekutif**

Area sales executive dalam manajemen penjualan adalah sebagai ujung tombak mata rantai kegiatan distribusi produk yang dilakukan oleh produsen.

Sales executive mempunyai tugas membangun hubungan bisnis jangka panjang dengan pelanggan perusahaan.

#### **g. Merchandiser**

Merchandiser adalah orang yang bertugas mengunjungi Toko, Pengecer, atau pelanggan dengan maksud untuk memperbaiki pajangan agar produk yang dijual dari pabrik atau distributor tempat merchandiser tersebut bekerja dapat cepat laku dipergunakan oleh konsumen.

#### **h. Sales Promotion Girl**

Sales promotion melakukan tugas antara lain memberikan bujukan atau memberikan dorongan lebih kepada konsumen agar membeli. Misalnya dengan memberikan potongan harga, kupon, atau bonus.

### **4.4. Aktivitas Perusahaan**

Dalam unit usaha Makanan Layanan ada beberapa segmentasi konsumen, yaitu Bakery, Hotel, Restoran, Café dan Catering. Hampir semua rantai pelayanan makanan terkenal dan besar di Indonesia menggunakan products. Consumers utama kami yang membutuhkan produk dengan keamanan pangan pasti terjamin dengan kepuasan.

Ada tiga pilar strategi yang diterapkan oleh GMK di Food Service unit bisnis, termasuk produk yang komprehensif dengan nilai yang baik dan kustomisasi. Dengan misi kami untuk menyenangkan orang satu per satu, setiap konsumen pasti memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda, dan orang-orang di belakang Tim Teknis dan Penjualan Advisor yang handal dan responsif dalam melayani harapan konsumen.

Berbeda dengan pelayanan makanan (Business to Business) unit, unit Consumer Goods fokus pada target konsumen perempuan, baik ibu rumah tangga dan pekerja withrange usia 20 tahun di atas. Saat ini produk GMK, terutama Colatta, adalah salah satu pemimpin dalam produk kue coklat yang diakui secara luas oleh masyarakat. Begitu juga dengan Haan yang memiliki sejumlah produk unggulan, seperti WippyCream, Ice Cream, Pancake, Pudding, dan Flan Mix. Menurut target konsumen, GMK menciptakan permintaan dengan komunikasi tatap muka dan penjualan produk langsung. Untuk meningkatkan brand awareness, GMK juga berkomunikasi secara digital. Selain memaksimalkan ketersediaan produk di toko-toko, GMK agresif memperluas dan penetrasi produk di semua saluran.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis terhadap pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

#### 5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yang berjumlah 37 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

##### 5.1.1 Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi kepuasan kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan yang bekerja pada PT.

Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1.**  
**Tingkat umur responden pada PT. Gandum Mas Kencana**  
**Cabang Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Tingkat umur</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-29	1	2.8
30-39	16	43.2
40-49	12	32.4
Diatas 50	8	21.6
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1. di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, yaitu hanya 1 orang atau sebesar 2.8% merupakan karyawan yang berumur 20 - 29 tahun, sedangkan sebanyak 16 orang atau sebesar 43.2% merupakan karyawan yang berumur 30 – 39 tahun, kemudian sebanyak 12 orang atau sebesar 32.4% merupakan karyawan yang berumur 40 - 49 tahun dan sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6% merupakan karyawan yang berumur diatas 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 30 – 39 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan kepuasan seseorang dan umur yang dianggap kepuasan adalah usia antara 20 – 35 tahun dan di PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia kepuasan dan berpengalaman. Hal

ini sangat diharapkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai kepuasan yang diharapkan perusahaan tersebut.

### 5.1.2. Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2.**  
**Tingkat tingkat pendidikan responden pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMU	9	24.3
DIII	10	27.1
SARJANA	18	48.6
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6% yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1% berpendidikan Diploma-III (D3) dan sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3% berpendidikan SMU. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan yang bekerja

pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru tersebut berpendidikan Sarjana (S1).

Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat pula seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru ini, sebagian besar karyawannya adalah berpendidikan Sarjana, dengan tingginya tingkat pendidikan ini maka perusahaan berharap karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan bermutu.

### 5.1.3. Masa Kerja

Masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, memiliki masa kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun masa kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Masa Kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	7	18.9
6-10 tahun	26	70.3
11-15 tahun	4	10.8
> 15 tahun	-	-
Jumlah	37	100

Sumber: Data Olahan



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tidak ada karyawan yang memiliki masa kerja > 15 tahun sedangkan yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% kemudian karyawan yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9% dan karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 70.3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru tersebut memiliki masa kerja 6 – 10 tahun.

#### 5.1.4 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	23	62.2
2	Laki-Laki	14	37.8
	Jumlah	37	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui dari 37 orang responden pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 orang atau 62.2% dan sisanya laki-laki sebanyak 14 orang atau 37.8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin wanita.

## 5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

### 5.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila  $r = \text{positif (+)}$ , jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji

try out kepada 37 orang responden dengan memberikan 24 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisisioner yang diberikan kepada pegawai dibagi kedalam dua variabel yaitu : variabel insentif dan kepuasan kerja.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05\%$ ), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian**

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Insentif	X1	0.677	0.267	Valid
	X2	0.526	0.267	Valid
	X3	0.550	0.267	Valid
	X4	0.483	0.267	Valid
	X5	0.536	0.267	Valid
	X6	0.665	0.267	Valid
	X7	0.701	0.267	Valid
	X8	0.739	0.267	Valid
	X9	0.787	0.267	Valid
	X10	0.739	0.267	Valid
	X11	0.787	0.267	Valid
	X12	0.550	0.267	Valid
	X13	0.563	0.267	Valid
	X14	0.692	0.267	Valid

Kepuasan Kerja	Y1	0.666	0.267	Valid
	Y2	0.639	0.267	Valid
	Y3	0.432	0.267	Valid
	Y4	0.568	0.267	Valid
	Y5	0.590	0.267	Valid
	Y6	0.662	0.267	Valid
	Y7	0.604	0.267	Valid
	Y8	0.531	0.267	Valid
	Y9	0.729	0.267	Valid
	Y10	0.346	0.267	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations ( $r$  hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel ( $r$  tabel), jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel dengan tingkat  $\alpha = 0.05\%$  dan dengan 37 responden maka nilai  $r$  tabel lebih besar dari 0.267 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

### 5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian**

Variabel	Koefisien Alpha
Insentif	0.920
Kepuasan Kerja	0.863

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17.00



Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

### **5.3. Analisis Variabel Insentif**

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 bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Untuk mengetahui insentif pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

### 5.3.1. Insentif Material

Insentif material dapat diberikan dalam bentuk : Bonus, Komisi, Pembagian laba, Kompensasi yang ditanggungkan, dan Jaminan sosial. Berikut dapat dilihat mengenai hasil tanggapan responden mengenai insentif material yang diberikan kepada karyawan PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru :

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat mencapai target pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.7**

**Tanggapan responden mengenai karyawan dapat mencapai target pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	2	5.4%
Setuju	20	54.1%
Cukup Setuju	5	13.5%
Tidak Setuju	10	27%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat mencapai target pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 54.1%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan setuju dengan karyawan dapat mencapai target pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, dengan demikian dari pencapaian target kerja karyawan tersebut dapat berdampak pada pemberian insentif. Jadi, semakin banyak pencapaian target yang dihasilkan maka semakin banyak pula insentif yang diperoleh karyawan begitu pula sebaliknya.

Menurut Simamora (2004:522) jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai insentif yang diterima karyawan sesuai dengan pencapaian target pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan responden mengenai insentif yang diterima karyawan sesuai dengan pencapaian target pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	4	10.8%
Setuju	28	75.7%
Cukup Setuju	5	13.5%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai insentif yang diterima karyawan sesuai dengan pencapaian target pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 75.7%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan setuju dengan komisi untuk karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru. Karyawan merasa setuju dengan pencapaian target yang dihasilkannya maka akan berdampak pada perolehan insentif yang diterima.



Menurut Nawawi (2005:316) komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan pihak yang menghasilkan penjualan yang melebihi standar. Kondisi irii biasanya diberikan kepada pegawai bagian penjualan/marketing.

*Profit Sharing* merupakan salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya terdiri dari bermacam-macam bentuk, tetapi biasanya mencakup berupa sebagian dari laba yang disertakan ke dalam suatu dana dan dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai sistem pembagian insentif diberikan secara adil kepada karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan responden mengenai sistem pembagian insentif diberikan secara adil kepada karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	9	24.3%
Setuju	24	64.9%
Cukup Setuju	4	10.8/%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai sistem pembagian insentif diberikan secara adil kepada karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 64.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% dan tidak

ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan setuju dengan sistem pembagian insentif diberikan secara adil kepada karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru. Dalam pembagian insentif ini baiknya dilakukan secara adil. Salah satunya dengan membuat keputusan bahwa pihak perusahaan dapat memberikan insentif yang dapat diukur dengan pencapaian target kerjanya. Sehingga dengan keputusan ini karyawan harus meningkatkan kinerjanya.

Pembagian laba atau Profit Sharing, merupakan salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya terdiri dari bermacam-macam bentuk, tetapi biasanya mencakup berupa sebagian dari laba yang disertakan ke dalam suatu dana dan dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut / membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan / organisasi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan karyawan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan karyawan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	14	37.9%
Setuju	17	45.9%
Cukup setuju	6	16.2%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan karyawan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 45.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 37.9%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 16.2% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan setuju dengan karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan karyawan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru. Penting bagi perusahaan mempertimbangkan pemberian gaji kepada karyawan sesuai dengan jabatan yang diperolehnya, karena hal ini berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan tersebut.

Menurut Dessler (2007:85) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi.

Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Masalah jaminan sosial erat kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan, sejak dulu merupakan usaha terpenting dari para tenaga kerja adalah mendapatkan jaminan pembayaran atau gaji pada waktu ia diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan bonus sesuai dengan pencapaian target kerja yang dicapai pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan bonus sesuai dengan pencapaian target kerja yang dicapai**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	19	51.4%
Setuju	14	37.8%
Cukup setuju	4	10.8%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan



Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan bonus sesuai dengan pencapaian target kerja yang dicapai pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 51.4%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 37.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan diberikan bonus sesuai dengan pencapaian target kerja yang dicapai pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pembagian laba untuk sesuai dengan keuntungan yang diperoleh pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**

**Tabel tanggapan responden tentang karyawan diberikan pembagian laba tahunan sesuai dengan keuntungan yang diperoleh**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	12	32.4%
Setuju	23	62.2%
Cukup Setuju	2	5.4%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.12 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pembagian laba untuk sesuai dengan keuntungan yang

diperoleh pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 62.2%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 32.4%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru sangat setuju dengan karyawan diberikan pembagian laba untuk sesuai dengan keuntungan yang diperoleh pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pembagian laba perusahaan diberikan secara adil oleh setiap karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan respondent tentang pembagian laba perusahaan diberikan secara adil oleh setiap karyawan**

Keterangan	Jumlah	Presentase
Sangat Setuju	8	21.6%
Setuju	18	48.6%
Cukup Setuju	11	29,7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.13 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pembagian laba perusahaan diberikan secara adil oleh setiap karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden

terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6%, selanjutnya sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, yang menyatakan sangat setuju, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 29.7% dan tidak ada responden yang menyatakan dan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru sangat setuju dengan pembagian laba perusahaan diberikan secara adil oleh setiap karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan tunjangan sebagai uang makan dan uang minyak dalam menggunakan kendaraan bermotor selama bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.14**

**Tanggapan responden tentang karyawan diberikan tunjangan sebagai uang makan dan uang transport dalam menggunakan kendaraan bermotor selama bekerja**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	10	27%
Setuju	24	64.9%
Cukup Setuju	3	8.1%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.14 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan tunjangan sebagai uang makan dan uang transport dalam menggunakan kendaraan bermotor selama bekerja pada PT. Gandum Mas

Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 64.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan diberikan tunjangan sebagai uang makan dan uang transport dalam menggunakan kendaraan bermotor selama bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jaminan sosial kesehatan untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**

**Tanggapan respondent tentang karyawan diberikan jaminan sosial kesehatan untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja pada**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	15	40.5%
Setuju	18	48.6%
Cukup Setuju	4	10.8%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.15 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jaminan sosial kesehatan untuk mendapatkan



perlindungan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 40.5%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan diberikan jaminan sosial kesehatan untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jaminan sosial pada masa akhir bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan responden tentang karyawan diberikan uang pesangon pada masa akhir bekerja atau bagi yang resign pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	15	40.5%
Setuju	20	54.1%
Cukup Setuju	2	5.4%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel 5.16 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan uang pesangon pada masa akhir bekerja atau bagi yang resign pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan

responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 54.1%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 40.5%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan diberikan uang pesangon pada masa akhir bekerja atau bagi yang resign pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

### **5.3.2. Insentif Non Material**

Insentif Non material, dapat diberikan dalam bentuk : Pemberian piagam penghargaan, Pemberian tanda jasa, kenaikan pangkat, serta hiburan. Perusahaan terus berupaya meningkatkan motivasi karyawan untuk terus berkontribusi dan berinovasi melalui pemberian penghargaan yang layak bagi karyawan yang berprestasi khususnya memberikan penghargaan berupa piagam sebagai karyawan berprestasi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pemberian piagam penghargaan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan responden mengenai pemberian sertifikat penghargaan bagi**  
**karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang**  
**Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	5	13.5%
Setuju	29	78.4%
Cukup setuju	3	8.1%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pemberian sertifikat penghargaan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 78.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan setuju dengan pemberian sertifikat penghargaan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

Adapun pengertian dari penghargaan dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan pegawai yang mempunyai prestasi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pemberian tanda jasa bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan responden mengenai pemberian pujian oleh pimpinan atau atasa**  
**ketika memperoleh prestasi dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana**  
**Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	8	21.6%
Setuju	23	62.2%
Cukup setuju	6	16.2%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pemberian pujian oleh pimpinan atau atasa ketika memperoleh prestasi dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 62.2%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 16.2% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan setuju dengan pemberian pujian oleh pimpinan atau atasa ketika memperoleh prestasi dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai



langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian penghargaan karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas perusahaan (Siagian, 2010:32).

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan responden mengenai promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	23	62.2%
Setuju	12	32.4%
Cukup Setuju	2	5.4%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 62.2%, yang

menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 32.4%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan sangat setuju dengan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

Menurut Husein (2003:28) seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bias menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status social.

Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya. Lain halnya dengan demosi, demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Demosi adalah suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan responden mengenai kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	9	24.3%
Setuju	25	67.6%
Cukup Setuju	3	8.1%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 67.6%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan sangat setuju dengan kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

Menurut Husein (2003:30) Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut,

perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan.

Berdasarkan deskripsi variabel insentif pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru diatas diperoleh rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 5.21**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator variabel insentif pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

No	Item Pertanyaan	Klasifikasi Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dapat mencapai target	2	5.4	20	54.1	5	13.5	10	27	-	-
2	Insentif sesuai dengan pencapaian target	4	10.8	28	75.7	5	13.5	-	-	-	-
3	Sistem pembagian insentif diberikan secara adil	9	24.3	24	64.9	4	10.8	-	-	-	-
4	Karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan	14	37.9	17	45.9	6	16.2	-	-	-	-
5	Karyawan diberikan bonus sesuai dengan pencapaian target kerja	19	51.4	14	37.8	4	10.8	-	-	-	-
6	Karyawan diberikan pembagian laba untuk	12	32.4	23	62.2	2	5.4	-	-	-	-
7	Pembagian laba perusahaan diberikan	8	21.6	18	48.6	11	29.7	-	-	-	-
8	Karyawan diberikan tunjangan sebagai uang	10	27	24	64.9	3	8.1	-	-	-	-
9	diberikan jaminan sosial kesehatan untuk	15	40.5	18	48.6	4	10.8	-	-	-	-
10	Karyawan diberikan jaminan sosial pada masa akhir bekerja	15	40.5	20	54.1	2	5.4	-	-	-	-
11	Karyawan diberikan piagam penghargaan	5	13.5	29	78.4	3	8.1	-	-	-	-
12	Karyawan diberi pujian secara langsung ketika memperoleh prestasi	8	21.6	23	62.2	6	16.2	-	-	-	-



13	Karyawan diberikan promosi jabatan karena berprestasi dalam bekerja	23	62.2	12	32.4	2	5.4	-	-	-	-
14	Karyawan diberikan kenaikan pangkat karena berprestasi dalam bekerja	9	24.3	25	67.6	3	8.1	-	-	-	-
Jumlah		153	-	295	-	60	-	10	-	-	-
Frekuensi		26.3	-	50.7	-	10.3	-	1.7	-	-	-

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai insentif pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru dalam rekapitulasi ini yang paling besar adalah setuju dengan pemberian insentif kepada karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan. Karyawan sangat berharap dengan pemberian insentif ini maka dapat sesuai dengan jabatan maupun hasil kerja pencapaian target karyawan selama bekerja.

#### 5.4. Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-rang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Hal ini berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari

perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

Prestasi yang diberikan karyawan dapat dilihat dari pencapaian target serta hasil kerja karyawan yang selesai dengan tepat waktu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan yang setuju pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah	Presentase
Sangat Setuju	7	18.9%
Setuju	24	64.9%
Cukup Setuju	6	16.2%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.22 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 64.9%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 16.2% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru dalam kategori sangat setuju.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan kesempatan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	4	10.8%
Setuju	28	75.7%
Cukup Setuju	5	13.5%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.23 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan kesempatan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar

pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 75.7%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan kesempatan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru dalam menyelesaikan tugas dalam kategori sangat setuju. Karyawan mengemban tinggi rasa tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Kemangkiran karyawan dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang tidak selesai tepat waktu serta menurunnya hasil kerja karyawan yang berdampak pada disiplin kerja yang tidak setuju. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diawasi oleh mandor untuk menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.



**Tabel 5.24**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan diawasi oleh mandor untuk menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	4	10.8%
Setuju	26	70.3%
Cukup setuju	7	18.9%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.24 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diawasi oleh mandor untuk menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 70.3%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diawasi oleh mandor untuk menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru dalam kategori setuju. Kualitas pekerjaan karyawan dapat berkualitas setuju apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan setuju pula. Maka dari itu karyawan harus diberi pengawasan dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan setuju karena it merupakan tanggung jawab karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	24	64.9%
Setuju	6	16.2%
Cukup Setuju	7	18.9%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.25 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 64.9%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 16.2%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru dalam kategori sangat setuju. Karyawan yang memiliki tanggung jawab maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang efektif dan efisien.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dituntut bertanggungjawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan karyawan dituntut bertanggungjawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	23	62.2%
Setuju	12	32.4%
Cukup Setuju	2	5.4%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.26 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan dituntut bertanggungjawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 62.2%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 32.4%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dituntut bertanggungjawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan

pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru dalam kategori sangat setuju. Agar pekerjaan dapat selesai dengan setuju maka dibutuhkan kecakapan dan ketelitian para karyawan.

Keresahan karyawan karyawan dalam bekerja dapat berdampak pada ketidakseimbangan hubungan kerja dan ketidakharmonisan hubungan kerja dalam perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	21	56.7%
Setuju	10	27%
Cukup Setuju	6	16.3%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.27 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 56.7%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 16.3%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.



Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru dalam bekerja dalam kategori sangat setuju. Pekerjaan yang dihasilkan karyawan harus dilakukan dengan ketelitian juga agar pekerjaan tersebut tidak terjadi kesalahan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	9	24.3%
Setuju	19	51.3%
Cukup Setuju	7	18.9%
Tidak Setuju	2	5.5%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.28 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 51.3%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9%, kemudian yang responden yang

menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.5% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru adalah dalam kategori setuju. Kesadaran yang tinggi sangat diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka dari itu kesadaran karyawan dituntut lebih agar karyawan memegang rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan keadilan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan keadilan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	9	24,3%
Setuju	24	64,9%
Cukup Setuju	4	10,8%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.29 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan keadilan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 64.9%, yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 24,3%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10,8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan diberikan keadilan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan system pembagian gaji sebulan sekali pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan responden tentang karyawan diberikan system pembagian gaji sebulan sekali pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Sangat setuju	14	37,8%
Setuju	17	45,9%
Cukup setuju	6	16.3%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.30 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan system pembagian gaji sebulan sekali pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 45,9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 37,8%, kemudian yang

menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 16,3% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan diberikan system pembagian gaji sebulan sekali pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan responden tentang karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	19	51,4%
Setuju	14	37,8%
Cukup setuju	4	10,8%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.31 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 51.4%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 37.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10,8% dan tidak



ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru sangat setuju dengan karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan deskripsi variabel kepuasan kerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru diatas diperoleh rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 5.32**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator kepuasan kerja pada**  
**PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

No	Item Pertanyaan	Klasifikasi Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	7	18.9	24	64.9	6	16.2	-	-	-	-
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	4	10.8	28	75.7	5	13.5	-	-	-	-
3	Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja	4	10.8	26	70.3	7	18.9	-	-	-	-
4	Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan	24	64.9	6	16.2	7	18.9	-	-	-	-
5	Karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan	23	62.2	12	32.4	2	5.4	-	-	-	-
6	Karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	21	56.7	10	27	6	16.3	-	-	-	-

7	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif	9	24.3	19	51.3	7	18.9	2	5.5	-	-
8	Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan	9	24.3	24	64.9	4	10.8	-	-	-	-
9	Karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik	14	37.8	17	45.9	6	16.3	-	-	-	-
10	Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja	19	51.4	14	37.8	4	10.8	-	-	-	-
Jumlah		134	-	180	-	54	-	2	-	-	-
Frekuensi Rata-rata		36.2	-	48.6	-	14.6	-	0.6	-	-	-

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru dalam rekapitulasi ini yang paling besar adalah setuju dengan kepuasan kerja karyawan yang diperoleh dari pemberian insentif dengan adil dan sesuai dengan target penyelesaian kerja karyawan.

## **5.5. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru**

### **5.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu insentif. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

A = Sangat Memuaskan, nilainya 5

B = Memuaskan, nilainya 4

C = Cukup Memuaskan, nilainya 3

D = Tidak Memuaskan, nilainya 2

E = Sangat tidak Memuaskan, nilainya 1

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi antara pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

X = Insentif

b = Koefisien Regresi

$\epsilon$  = epsilon

**Tabel. 33**  
**Hasil Perhitungan Regresi Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.744	2.548		.685	.498
	insentif	.667	.051	.911	13.047	.000

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan

menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 1.744 + 0.667 X + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel insentif (X) di tingkatkan akan berdampak terhadap terhadap kepuasan kerja. Untuk insentif (X) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0.667 terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel insentif sebesar 1% maka variabel kepuasan kerja akan meningkat menjadi 66.7%.

#### **5.5.2. Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel. 34**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 <sup>a</sup>	.829	.825	2.81741	2.122

a. Predictors: (Constant), insentif

b. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.829 hal ini menunjukkan 82.9% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel insentif dan kepuasan kerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru sedangkan 17.1% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### 5.5.3. Uji – t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

**Tabel. 35**  
**Hasil Perhitungan Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.744	2.548		.685	.498
	insentif	.667	.051	.911	13.047	.000

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Untuk variabel insentif (X), t hitung adalah 13.047 sedangkan t-tabel yaitu  $(0,05;37) = 1.687$  karena t hitung (13.047) > dari t tabel (1.687) maka  $H_0$  ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel insentif (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.

### **5.6. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uji maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fariz Ramanda Putra (2013) yang menyimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

Insentif merupakan bentuk imbalan atau penghargaan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa finansial dan non finansial. Menurut Simmamora (2006:445) insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan dari program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Oleh karena itu sebagai bentuk motivasi kerja perusahaan perlu menyadari akan kebutuhan karyawan yang senantiasa turut berperan dalam kemajuan organisasi agar terus mempunyai semangat dan prestasi dalam bidang kerjanya.

Wexley dan Yukl dalam Robbins dan Judge (2015:327) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya”. Bentuk kepuasan kerja merupakan luapan energi positif dan perasaan senang karena merasa pekerjaan yang dilakukan telah tercapai dengan baik. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2014:193) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

## BAB VI

### PENUTUP

Pada bab ini disajikan beberapa kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan analisa tentang pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

#### 6.1 Kesimpulan

1. Hasil tanggapan responden mengenai insentif pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru pada kategori baik, artinya bahwa dalam bekerja karyawan diberikan dengan insentif yang sesuai dengan jabatan maupun kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
2. Hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru dalam kategori baik, artinya bahwa dalam bekerja karyawan sudah dapat merasa puas dengan apa yang diberikan perusahaan, hal itu dapat berupa insentif yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel insentif terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru.



## 6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Gandum Mas Kencana Cabang Pekanbaru yaitu :

1. Pimpinan di perusahaan tersebut hendaknya memperhatikan jumlah insentif yang diterima karyawan dan harus membagikan insentif tersebut dengan adil agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik pula.
2. Perlunya perhatian terhadap para karyawan dengan meningkatkan pemberian keterampilan atau keahlian tertentu seperti memberikan program pendidikan dan pelatihan serta memberikan kerja luar lapangan agar kemampuan dan kreatifitas karyawan lebih baik lagi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk terciptanya sumber daya yang handal dalam menangani seluruh pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Mohammad, 2009, *Psikologi Industri*, Lembaga Manajemen Akademi Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Munandar, Utami. 2009. *Pengembangan Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam. 2009. *Konsep dan Penerapan Pengembangan Perusahaan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Philip Rowland, 1997, *The Essence of Business Process*, Yogyakarta: ANDI.
- Robbins. P. Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Septyawati, Nise. 2010. *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja karyawan Karyawan pada Kantor Pusat PT POS Indonesia (Persero) Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*., Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Stephen R. dan Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.

Toha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo

Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau