

SKRIPSI

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE (CABANG PEKANBARU)

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



DISUSUN OLEH

DODI EFFENDI
NPM :145210915

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



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 : **DODI EFFENDI**
NPM : **145210915**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE CABANG PEKANBARU**
PEMBIMBING : **ABD RAZAK JER, SE., M.SI**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **22%** (dua puluh dua persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 23 Juni 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2780 /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 22 Oktober 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 : Dodi Effendi
N P M : 145210915
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Central Bearing Sentosa 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.

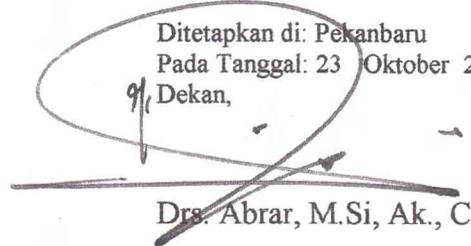
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.

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: 23 Oktober 2019
Dekan,


Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau

2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

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, 20 Juli 2021

Saya Yang Membuat Pernyataan



DODI EFFENDI
NPM : 145210915

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE CABANG PEKANBARU

OLEH :

DODI EFFENDI
NPM :145210915

Tujuan penelitian ini mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/ interview serta kuisisioner penelitian. Responden yang diambil adalah 37 orang karyawan bagian pengolahan dan produksi pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru. Dari hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru,

Kata Kunci : Insentif, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

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

BY:

DODI EFFENDI
NPM :145210915

The purpose of this study is to find out and analyze the effect of incentives on employee job satisfaction at PT. Adira Finance 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. Adira Finance Pekanbaru Branch. From the results of data analysis it is known that there is a significant effect of the incentive variable influencing the variable job satisfaction.

Keywords: Incentives, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Ayahanda Effendi dan Ibunda Nilhusna, 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.

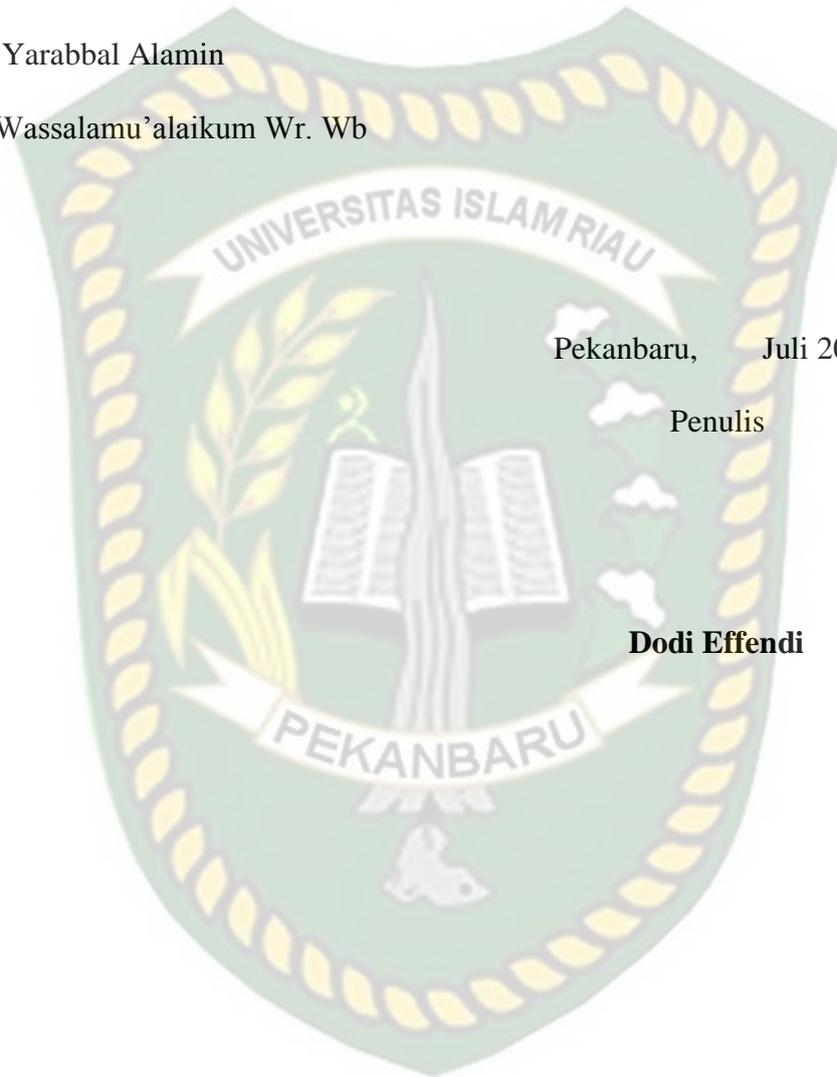
Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis

Dodi Effendi



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
1.3.1. Tujuan Penelitian	10
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	10
1.4. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1. Insentif.....	12
2.1.1. Pengertian Insentif	12
2.1.2. Jenis - Jenis Insentif	13
2.1.3. Tujuan Pemberian Insentif	16
2.1.4. Sistem Pemberian Insentif.....	16
2.1.5. Indikator-indikator Pemberian Insentif	18
2.2. Kepuasan Kerja.....	22
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	22

2.2.2. Teori Kepuasan Kerja	25
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
2.2.4. Dimensi Kepuasan Kerja.....	34
2.3. Penelitian Terdahulu	35
2.4. Kerangka Pikiran	37
2.5. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1. Lokasi/Objek Penelitian	39
3.2. Operasional Variabel	39
3.3. Jenis dan Sumber Data	39
3.4. Metode Pengumpulan Data	40
3.5 Populasi dan Sampel.....	40
3.6. Analisis Data	40
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	44
4.1. Sejarah Singkat PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	44
4.2. Struktur Organisasi.....	46
4.3. Ruang Lingkup Perusahaan.....	55
4.4. Aktivitas Perusahaan	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
5.1 Identifikasi Responden.....	52
5.2. Analisis Insentif	57
5.3. Analisis Kepuasan kerja.....	79
5.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	94

5.5. Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan kerja	
Karyawan.	92

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... 98

6.1. Kesimpulan	98
6.2. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru pada Tahun 2015-2019.....	6
Tabel. 3.1	Operasional Variabel	39
Tabel 5.1.	Tingkat umur responden pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	58
Tabel 5.2.	Tingkat tingkat pendidikan responden pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	59
Tabel 5.3	Masa Kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	60
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 5.5	Tanggapan responden mengenai karyawan dapat mencapai target pekerjaan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	63
Tabel 5.6	Tanggapan responden mengenai insentif yang diterima karyawan sesuai dengan pencapaian target pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	65
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai sistem pembagian insentif diberikan secara adil kepada karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	66
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan karyawan dalam bekerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	67
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan bonus sesuai dengan pencapaian target kerja yang dicapai pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	69

Tabel 5.10	Tabel tanggapan responden tentang karyawan diberikan pembagian laba untuk sesuai dengan keuntungan yang diperoleh pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	70
Tabel 5.11	Tanggapan respondent tentang pembagian laba perusahaan diberikan secara adil oleh setiap karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	71
Tabel 5.12	Tanggapan responden tentang karyawan diberikan tunjangan sebagai uang makan dan uang minyak dalam menggunakan kendaraan bermotor selama bekerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	72
Tabel 5.13	Tanggapan respondent tentang karyawan diberikan jaminan sosial kesehatan untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	73
Tabel 5.14	Tanggapan responden tentang karyawan diberikan jaminan sosial pada masa akhir bekerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	74
Tabel 5.15	Tanggapan responden mengenai pemberian piagam penghargaan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	75
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai pemberian tanda jasa bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	76
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	78
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	79
Tabel 5.19	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator variabel insentif pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	80

Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	83
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	84
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	85
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	86
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	87
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	88
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	89
Tabel 5.27	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.....	90
Tabel 5.28	Tanggapan responden tentang karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	91
Tabel 5.29	Tanggapan responden tentang karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	92
Tabel 5.30	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator kepuasan kerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	93

Tabel 5.31	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian	96
Tabel 5.32	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	97
Tabel 5.33	Hasil Perhitungan Regresi Sederhana.....	98
Tabel 5.34	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	100
Tabel 5.35	Hasil Perhitungan Uji t	100



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikiran	37
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	47



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. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja,

namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kepuasan kerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Kepuasan kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. 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.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kepuasan kerja 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.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang. Maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak terpengaruhi. Lebih lanjut kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk memperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena apabila karyawan tidak mendapatkan insentif dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dari pekerjaannya, maka kepuasan kerja mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat dan semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau

mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang karyawan akan ikut menemukan kelangsungan operasional perusahaan.

Banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antaranya yaitu factor insentif, misalnya dengan memberi perangsang dalam bentuk insentif terhadap bawahannya atau karyawannya agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja lebih baik. Tenaga kerja merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan karena peranan mereka sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya dan merupakan factor penting bagi manajemen untuk melaksanakan aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat.

Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. Insentif dapat menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan, sebab insentif memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pemberian insentif yang adil dan tepat oleh pihak manajemen perusahaan mampu memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

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 semaunya 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. Sebab apabila karyawan memandang insentif dan lingkungan kerja mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja mereka dapat menurun secara drastis. Hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi.

Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian

insentif juga akan berdampak pada produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. (Sarwoto,2000).

PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembiayaan, terutama dalam kredit kendaraan baru maupun kendaraan bekas dan juga sebagai penyalur dana kepada masyarakat dalam bentuk *leasing*, dengan misi menunjang penjualan produk terutama “*Automotive*” dan bergerak dibidang *customer Finance*. Diharapkan perusahaan ini dapat menunjang penjualan produk kendaraan bermotor, karena kecenderungan konsumen membeli barang secara kredit karena daya beli masyarakat secara cash menurun pada masa itu. Berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru pada tahun 2015-2019, yaitu :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru
pada Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Menerima Insentif
2015	45	30
2016	42	26
2017	46	29
2018	58	31
2019	60	37

Sumber: PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru, 2020

Dari tabel 1.1 diatas,diketahui dari tahun 2015-2019 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 yang diberikan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru ini diberikan dalam dua bentuk yaitu insentif material yang berupa bonus, kompensasi yang ditangguhkan, komisi, pembagian laba dan jaminan sosial. Kemudian pemberian insentif non material yaitu berupa pemberian piagam, pemberian tanda jasa, kenaikan pangkat serta hiburan. Biasanya pemberian insentif non material lebih sering diberikan dalam bentuk pemberian tanda jasadana kenaikan pangkat.

Nominal insentif ini diberikan tergantung dari jumlah target yang dicapai karyawan. Insentif ini ada diberikan dalam pembagian 2 jangka waktu yaitu jangka waktu perbulan yang diberikan atas pencapaian target kerja karyawan, sedangkan pemberian insentif dengan jangka waktu pertahun disebutkan sebagai pembagian bagi hasil berdasarkan dari keuntungan perusahaan yang dihitung setiap akhir tahun. Dari pemberian insentif yang diberikan maka pihak perusahaan berharap dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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. Adira Finance 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 kinerja mereka dengan melakukan yang terbaik sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi.

Kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru ini dapat dilihat dari pencapaian target karyawan setiap tahunnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun target penjualan sepeda motor pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2.
Target dan realisasi PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru Periode Tahun 2015– 2019 (unit)

Tahun	Target penjualan	Realisasi penjualan	% pencapaian
2015	2879	2559	88.89
2016	2887	2563	88.78
2017	2972	2883	97.01
2018	3146	3067	97.49
2019	3446	2818	81.78

Sumber :PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru, 2020

Dari tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa realisasi penjualan yang dicapai sebesar 2559 unit sepeda motor dibawah target penjualan sebesar 2879 yang artinya pencapaian penjualan sebesar 88.89% berarti tidak mencapai target begitu juga setiap tahunnya sampai pada tahun 2019. Pada setiap tahunnya target selalu meningkat, hal ini sesuai dengan kebijakan penetapan dari pihak 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, hal ini berpengaruh pada menurunnya insentif yang diterima dan kinerja karyawan.

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 berpengaruh pada menurunnya pencapaian target kerja dan karyawan tidak dapat memperoleh insentif yang banyak.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh insentif terhadap kepuasan kerjakaryawan, 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru”**.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : “Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Finance 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, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, manfaat penilaian kepuasan kerja, pengukuran kepuasan kerja, 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 pegawai dan pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja 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.

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 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 pegawai dapat meningkat.

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

Menurut Hasibuan (2010 : 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 (2012 : 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 (2014 : 89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kepuasan kerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Begitu pula menurut Handoko (2010 : 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 yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kepuasan kerja 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 (2012 : 268), jenis - jenis insentif tersebut adalah :

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kepuasan kerja 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 (Siagian, 2012 : 269):

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 (2014:387) 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. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kepuasan kerja 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 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.

2) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kepuasan kerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kepuasan kerja 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 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 Siagian (2012:269) antara lain sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kepuasan kerja 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. 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 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 puladiperhatikan 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 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, 2012).

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, 2012). Hal ini berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2010).

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, 2010 : 202).

Robbins (2012) 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 (2010: 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 difasilitasilebih 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

Rowland (1997) menyatakan 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.

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). 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 perkaryaan 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

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 karna 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 Smith, 1990 dalam Luthans, 2008 terdapat lima dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana memberikan tugas-tugas yang menarik untuk karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menrima tanggung jawab.

- b. Rekan kerja, yaitu rekan kerja memiliki kecakapan secara teknis dan mudan untuk bekerjasama atau mendukung secara social. Rekan kerja yang bersahabat dan kooperatif akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan karena merasa *enjoy* dalam bekerja
- c. Gaji, yaitu gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi secara lebih luas juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan.
- d. Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi atau pengembangan karir
- e. Supervise, yaitu kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan teknis pekerjaan dan sikap

Kepuasan kerja akan memberikan efek terhadap beberapa aspek, yaitu: kepuasan kerja, kemangkiran dan keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi. Individu yang merasa puas akan pekerjaan na otomatis akan meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja, baik itu ketepatan dalam kehadiran jam kerja, komitmen utuk tetap mempertahankan pekerjaan di perusahaan tersebut sehingga termotivasi untuk tidak pindah kerja (Hasibuan, 2001).

2.3. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

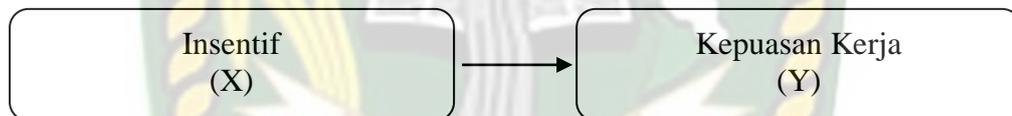
No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Fariz Ramanda Putra (2013)	Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan kerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)	Insentif dan Kepuasan kerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan variabel bebas insentif fisik (X1) dan insentif 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.	Bobi Anggara (2012)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Cipta Sarana Palembang	Insentif dan kepuasan kerja	bahwa nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,881 (88,1%), hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan (Y), dapat dijejaskan oleh insentif (X), sebesar 88,1%, sedangkan sisanya 11,9%, dipengaruhi oleh faktor lain. Insentif merupakan pengaruh yang cukup kuat dalam suatu penilaian kinerja karyawan dalam melakukan penjualan, karena pemberian insentif kepada karyawan dapat memotivasi karyawan dalam melakukan penjualan sepeda motor khususnya merk suzuki.
3.	Zulfian Luthfi Arsyad(2018)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Adira Finance Cabang Wonosari)	Insentif dan kepuasan kerja	Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,969 koefisien regresi (beta) 0,989 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ dapat

			disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin baik pemberian insentif terhadap para karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
--	--	--	--

2.4. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut :



Sumber : Modifikasi Penelitian, 2020

2.5. Hipotesis

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Adapun tempat pelaksanaan penelitian ini adalah pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru yang beralamat di jalan Jend. Sudirman No. 152 Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

- a. Insentif (X) sebagai variabel bebas
- b. Kepuasan kerja (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"> a. Insentif Material b. Insentif Non Material 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus • Pembagian laba • Jaminan sosial • Pemberian piagam penghargaan • Promosi Jabatan • Kenaikan pangkat 	Ordinal
Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006:243)	<ol style="list-style-type: none"> a. Menyenangi pekerjaannya b. Mencintai pekerjaannya 	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan • Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar • Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja • Karyawan merasa 	Ordinal

	c. Moral Kerja	nyaman dalam melakukan pekerjaan	
	d. Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan • Karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan 	
	e. Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif • Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik • Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja 	

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

- 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru.
- 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

- a. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru yaitu yang berjumlah karyawannya 60 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. Metode 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.

b. 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 (2010) 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 reliabilitas 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

c. Regresi linier sederhana

Kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasional dan budaya organisasi sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja 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

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Insentif

ε = Epsilon (variabel pengganggu)

d. Koefisien Korelasi (r)

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

e. Koefisien Determinasi (R^2)

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

f. Uji t

Uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (insentif) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung $>$ t tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, tapi jika t hitung $<$ t tabel maka H_1 ditolak dan H_0 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991 dan mulai beroperasi di Kota Pekanbaru pada tahun 1994 dengan nomor izin usaha 34/BPM/ADR/V/1994. Sejak awal Perusahaan telah berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang terbaik dan terkemuka di sektor pembiayaan yang melayani pembiayaan beragam merek, baik untuk sepeda motor maupun mobil, baru maupun bekas. Melihat adanya potensi untuk mengembangkan usaha lebih lanjut, PT Adira Finance melakukan penawaran umum perdana atas sahamnya pada tahun 2003, yang mana Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas dengan kepemilikan saham sebesar 75%, dilanjutkan dengan melakukan akuisisi selanjutnya sebesar 20% saham, menjadikan Bank Danamon memiliki kepemilikan saham sebesar 95% pada tahun 2009. Dengan demikian, PT Adira Finance menjadi bagian dari Temasek Holdings, perusahaan investasi plat merah asal Singapura.

Industri otomotif Indonesia telah mengalami berbagai tantangan yang menekan penjualan otomotif. Namun oleh kebutuhan akan kendaraan bermotor yang masih kuat di Indonesia telah menjaga tingkat permintaan otomotif domestik. Dengan kondisi 70-75% penjualan otomotif di Indonesia adalah melalui kredit, hal ini telah membuat perusahaan pembiayaan, khususnya yang bergerak

dalam pembiayaan kendaraan bermotor, memiliki tempat yang khusus dalam *supply chain* otomotif di Indonesia.

Saat ini, PT Adira Finance telah berhasil menjadi salah satu perusahaan pembiayaan otomotif terbesar di Indonesia berdasarkan pencapaian pendapatan bersih, pembiayaan baru dan piutang yang dikelola. Dengan pencapaian ini, PT Adira Finance terus menjadi kontributor yang signifikan terhadap total portofolio Danamon. Di tahun 2012, PT Adira Finance menyumbang 39% dari total portofolio dan 69% kepada segmen kredit *mass-market* Bank Danamon.

Dalam menghadapi meningkatnya tantangan dan risiko usaha tersebut, perusahaan telah meredefinisikan strategi korporasinya dengan tema “Terdepan Melalui Penciptaan Nilai Bersama (*Leading Through Shared Value Creation*)”, dengan tujuan akhir adalah untuk menciptakan nilai yang maksimal bagi semua pemangku kepentingan.

PT Adira Finance senantiasa berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi bangsa dan negara. Peluang PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru dalam memperluas usahanya selaras dengan komitmen jangka panjangnya dalam memelihara lingkungan, hubungan yang baik dengan masyarakat, konsumen, rekan usaha, pemegang saham, pemerintah serta keberlanjutan aktivitas usaha PT Adira Finance. Segenap Pimpinan dan Karyawan PT Adira Finance Cabang Pekanbaru akan bekerja untuk menciptakan nilai dan menjalani hidupnya secara harmonis untuk memberikan kontribusi yang optimal dengan tujuan terciptanya kehidupan yang lebih baik di masa yang akan datang.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Adapun visi utama PT Adira Finance Cabang Pekanbaru yaitu menjadi perusahaan pembiayaan kelas dunia, sedangkan visi lainnya yaitu :

- 1) Membangun *market presence* yang signifikan (merek, pangsa pasar, jaringan usaha, produk/pelayanan)
- 2) Menjalankan proses operasional yang terstandarisasi dan *excellent*
- 3) Menciptakan kontribusi nilai (*value*) yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan

4.2.2 Misi

Adapun misi PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru yaitu :

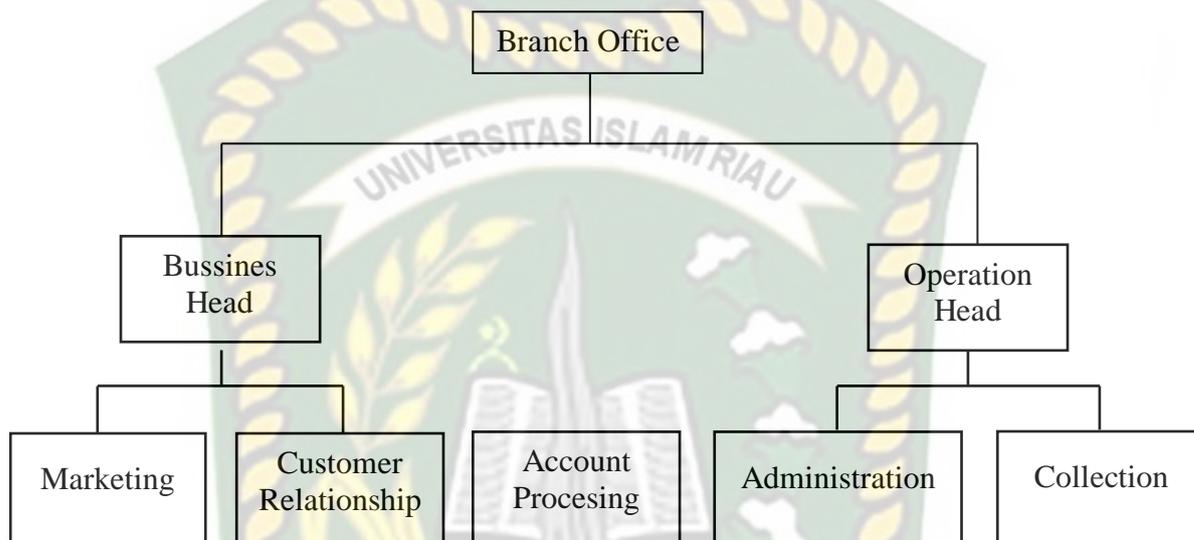
- 1) Menyediakan produk dan pelayanan yang terdiversifikasi melalui beragam saluran distribusi
- 2) Melaksanakan *operational excellence* dan manajemen risiko yang baik
- 3) Menyediakan tempat bekerja terbaik bagi karyawan
- 4) Memampukan komunitas untuk mengalami kesejahteraan

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas, dan membagi-bagikan pekerjaan pada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen serta penentuan hubungan-hubungan. Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan hal yang statis yang menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-

garis perintah hubungan yang ada, dan lain-lain. Berikut dapat dilihat struktur organisasi PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru yaitu :

Gambar 4.1
Stuktur PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru



Sumber : PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru, 2021

Struktur Organisasi didalam PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru berdasarkan tugas dan jabatannya adalah sebagai berikut :

1) Kepala Cabang (*Branch Office*)

- Memimpin, mengelola dan mengawasi operasional kantor cabang
- Memiliki kewenangan memberikan persetujuan tingkat tinggi
- Bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan
- Bekerjasama dengan menjaga keharmonisan hubungan kerja dengan bawahan

2) *Bussines Head*

Menentukan dan membuka jaringan kerjasama dengan *merchant-merchant*, mengawasi pekerjaan *Departement Marketing* dan *Customer*

Relationship karena *Bussines Relation* membawahi langsung bagian *marketing* dan *Customer Relationship*.

- *Marketing Department*

Marketing Department terdiri dari *Credit Marketing Officer* (CMO) dan *Telemarketing*. CMO bertugas melakukan survey lapangan kepada konsumen (pengaju kredit) berdasarkan hasil *screening* awal dan persyaratan yang telah ada, sedangkan *Telemarketing* bertugas melakukan *Follow up* konsumen melalui telepon.

- *Customer Relationship*

Customer Relationship terdiri dari *Customer Service* dan *Sales Counter*. Kedua bagian tersebut merupakan *front line* atau bagian depan yang berhubungan langsung pertama kali dengan konsumen.

3) *Operation Head*

Bertanggung jawab terhadap tugas-tugas administrasi dan *Collection* karena *Operation Head* membawahi langsung bagian administrasi dan *Colecction*.

- *Administrasi*

Administrasi merupakan bagian belakang perusahaan yang sangat penting yang terdiri dari *Teller*. *Teller* bertugas melayani pembayaran angsuran nasabah Adira, *Data Entry*, *Credit Processor*, *Fin&ACC* dan *Verifikator*.

- *Collection*

Collection artinya mengumpulkan, dan bertugas sebagai bagian penagihan dan segala kepengurusan angsuran dan menangani kredit macet nasabah Adira. Terdiri dari *Admin Coll*, *Colelector*, dan *Remedial*.

2) *Account Processing*

Merupakan bagian yang melakukan pengelolaan data dan kelengkapan persyaratan kredit yang telah ada, yang terdiri dari *Telesurvey* dan *CardRenewal* setelah diproses kemudian diajukan proses penilaian dan persetujuan oleh *Credit Analisis* yang dibawah langsung oleh Credit Analisis Departemen Pusat yang bertempat di Jakarta.

4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru bertekad untuk menjadi “Perusahaan Pembiayaan Kelas Dunia” yang keberadaannya sangat diperhitungkan baik oleh pesaing maupun pasar. Sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia saat ini, PT Adira Finance memiliki aspirasi untuk terus membangun *market presence* yang signifikan baik dalam hal brand name yang dekat di hati masyarakat, pangsa pasar yang besar, jaringan usaha yang tersebar luas dan mudah dijangkau oleh seluruh masyarakat, serta menyediakan produk/pelayanan yang dapat, menjawab kebutuhan masyarakat. Ini semua didukung oleh pelaksanaan proses operasional yang telah terstruktur dan terstandarisasi sehingga memberi hasil yang terbaik. Dengan demikian, perusahaan akan dapat mewujudkan kontribusi nilai yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan, baik pemegang saham, konsumen, rekan usaha, karyawan, regulator, serta masyarakat di sekitarnya.

Sebagai salah satu perusahaan yang menjalankan usahanya pada bidang industri jasa keuangan, khususnya jasa pembiayaan kendaraan bermotor membuat PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru mempunyai hubungan yang sangat erat

dengan masyarakat, khususnya mereka yang telah menjadi konsumen perusahaan. Masyarakat mendapatkan fasilitas/produk pembiayaan melalui PT Adira Finance Cabang Pekanbaru untuk kepemilikan kendaraan bermotor dan pelayanan yang bervariasi guna memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam melalui saluran distribusi dengan jangkauan yang luas.

Ini semua didukung oleh pelaksanaan operasional yang *excellent* serta manajemen risiko yang menerapkan prinsip kehati-hatian namun tetap menyediakan ruang untuk bertumbuh. Kedua hal ini hanya dapat terjadi apabila didukung oleh sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Untuk itu, PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru berupaya untuk menyediakan lingkungan bekerja yang kondusif sebagai wujud dukungan bagi karyawannya. Hasil akhir yang hendak diwujudkan melalui penyediaan jasa pembiayaan yang baik ini, adalah pemberdayaan perekonomian masyarakat setempat agar dapat bergerak dengan baik yang pada akhirnya akan bermuara pada terwujudnya kesejahteraan masyarakat luas.

Berdasarkan dari informasi diatas, PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru adalah suatu perusahaan niaga di bidang jasa pembiayaan. Adapun jenis pembiayaan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru, antara lain pembiayaan mobil, motor, elektronik dan furnitur, kemudian perusahaan terus berkembang sehingga menjadi salah satu perusahaan pembiayaan-pembiayaan otomotif terbesar di Indonesia. Adapun cara perusahaan untuk menarik masyarakat dapat menjadi konsumen pada perusahaan adalah dengan memanfaatkan karyawan bagian pemasaran untuk bekerja dilapangan sebagai tenaga penjualan produk dan

masuk kepusat perbelanjaan dan toko-toko lainnya yang termasuk daftar untuk menjual produk yang dikreditkan kepada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

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. Adira Finance 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. Adira Finance 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.

Adira Finance Cabang Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1.
Tingkat umur responden pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru

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

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1. di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2.
Tingkat tingkat pendidikan responden pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru, memiliki masa kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun masa kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Masa Kerja karyawan pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru tersebut memiliki masa kerja 6 – 10 tahun.

5.1.4 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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	0.325	Valid
	X2	0.526	0.325	Valid
	X3	0.550	0.325	Valid
	X4	0.483	0.325	Valid
	X5	0.536	0.325	Valid
	X6	0.665	0.325	Valid
	X7	0.701	0.325	Valid
	X8	0.739	0.325	Valid
	X9	0.787	0.325	Valid
	X10	0.739	0.325	Valid
	X11	0.787	0.325	Valid
	X12	0.550	0.325	Valid
	X13	0.563	0.325	Valid
	X14	0.692	0.325	Valid

Kepuasan Kerja	Y1	0.666	0.325	Valid
	Y2	0.639	0.325	Valid
	Y3	0.432	0.325	Valid
	Y4	0.568	0.325	Valid
	Y5	0.590	0.325	Valid
	Y6	0.662	0.325	Valid
	Y7	0.604	0.325	Valid
	Y8	0.531	0.325	Valid
	Y9	0.729	0.325	Valid
	Y10	0.346	0.325	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 0.325 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. Adira Finance 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 ditangguhkan, dan Jaminan sosial. 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.7

Tanggapan responden mengenai karyawan dapat mencapai target pekerjaan pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance

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. Adira Finance Cabang Pekanbaru pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai insentif yang diterima karyawan sesuai dengan pencapaian target pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pembagian laba untuk sesuai dengan keuntungan yang diperoleh pada PT. Adira Finance 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

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
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 5.10 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pembagian laba untuk sesuai dengan keuntungan yang diperoleh pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru sangat setuju dengan karyawan diberikan pembagian laba untuk sesuai dengan keuntungan yang diperoleh pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pembagian laba perusahaan diberikan secara adil oleh setiap karyawan pada PT. Adira Finance 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 5.11 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pembagian laba perusahaan diberikan secara adil oleh setiap karyawan pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru sangat setuju dengan pembagian laba perusahaan diberikan secara adil oleh setiap karyawan pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan diberikan tunjangan sebagai uang makan dan

uang transport dalam menggunakan kendaraan bermotor selama bekerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jaminan sosial kesehatan untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja pada PT. Adira Finance 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

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru setuju dengan

karyawan diberikan jaminan sosial kesehatan untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jaminan sosial pada masa akhir bekerja pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru setuju dengan

karyawan diberikan uang pesangon pada masa akhir bekerja atau bagi yang resign pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai pemberian sertifikat penghargaan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	9	24.3%
Setuju	25	67.6%
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 kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru diatas diperoleh rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5.21
Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator variabel insentif pada
PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru

No	Item Pertanyaan	Klasifikasi Jawaban										Total skor
		SS		S		CS		TS		STS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Karyawan dapat mencapai target	2	10	20	80	5	15	10	20	-	-	125
2	Insentif sesuai dengan pencapaian target	4	20	28	112	5	15	-	-	-	-	147
3	Sistem pembagian insentif diberikan secara adil	9	45	24	96	4	12	-	-	-	-	153
4	Karyawan diberikan gaji sesuai dengan	14	70	17	68	6	18	-	-	-	-	156
5	Karyawan diberikan bonus sesuai dengan pencapaian target	19	95	14	56	4	12	-	-	-	-	163
6	Karyawan diberikan pembagian laba untuk	12	60	23	92	2	6	-	-	-	-	158
7	Pembagian laba perusahaan diberikan	8	40	18	72	11	33	-	-	-	-	145

8	Karyawan diberikan tunjangan sebagai	10	50	24	96	3	9	-	-	-	-	155
9	diberikan jaminan sosial kesehatan untuk	15	75	18	72	4	12	-	-	-	-	159
10	Karyawan diberikan jaminan sosial pada masa akhir bekerja	15	75	20	80	2	6	-	-	-	-	161
11	Karyawan diberikan piagam penghargaan	5	25	29	116	3	9	-	-	-	-	150
12	Karyawan diberi pujian secara langsung ketika	8	40	23	92	6	18	-	-	-	-	150
13	Karyawan diberikan promosi jabatan karena berprestasi dalam bekerja	23	115	12	48	2	6	-	-	-	-	169
14	Karyawan diberikan kenaikan pangkat karena berprestasi dalam bekerja	9	45	25	100	3	9	-	-	-	-	154
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. Adira Finance Cabang Pekanbaru dalam rekapitulasi ini yang paling besar adalah setuju dengan pemberian insentif kepada karyawan yang di berikan promosi jabatan karena berprestasi dalam bekerja 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru dalam kategori sangat setuju.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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 itu merupakan tanggung jawab karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance

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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan keadilan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan diberikan keadilan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.

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

Tabel 5.30
Tanggapan responden tentang karyawan diberikan system pembagian gaji sebulan sekali pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan diberikan system pembagian gaji sebulan sekali pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru sangat setuju dengan karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan deskripsi variabel kepuasan kerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru diatas diperoleh rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5.32
Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator kepuasan kerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru

No	Item Pertanyaan	Klasifikasi Jawaban										Total skor
		SS		S		CS		TS		STS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang	7	35	24	96	6	18	-	-	-	-	149
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	4	20	28	112	5	15	-	-	-	-	147
3	Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja	4	20	26	104	7	21	-	-	-	-	145
4	Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan	24	120	6	24	7	21	-	-	-	-	165

5	Karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan	23	115	12	48	2	6	-	-	-	-	169
6	Karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	21	105	10	40	6	18	-	-	-	-	163
7	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif	9	45	19	76	7	21	2	4	-	-	146
8	Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan	9	45	24	96	4	12	-	-	-	-	153
9	Karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik	14	70	17	68	6	18	-	-	-	-	156
10	Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja	19	95	14	56	4	12	-	-	-	-	163
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. Adira Finance Cabang Pekanbaru dalam rekapitulasi ini yang paling besar adalah setuju dengan kepuasan kerja karyawan yang diperoleh dari karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

5.5. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru

5.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

X = Insentif

b = Koefisien Regresi

ϵ = epsilon

Tabel. 33
Hasil Perhitungan Regresi Sederhana

Coefficients^a

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 :

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

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^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.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. Adira Finance 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^a

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. Adira Finance Cabang Pekanbaru.

5.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru. Dan yang paling memiliki pengaruh dalam kepuasan kerja yaitu pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja. 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.

Dari hasil perolehan skor tertinggi diketahui insentif yang paling dibutuhkan atau diharapkan oleh karyawan adalah insentif non finansial yaitu karyawan diberikan promosi jabatan karena berprestasi dalam bekerja. Dengan

adanya pemberian promosi jabatan juga akan berdampak pada kenaikan insentif karyawannya.

Financial maupun non financial merupakan wujud penghargaan atas jasa karyawan pada perusahaan. Disadari bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja. Sebab apabila karyawan memandang insentif dan lingkungan kerja mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja mereka dapat menurun secara drastis. Hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi. Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga akan berdampak pada produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. (Sarwoto,2000).

Insentif merupakan promosi yang mereka persepsikan sebagai ganjaran yang pantas atas hasil kerja mereka terhadap perusahaan. Bila pemberian insentif itu adil dengan apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan di hasilkan kepuasan (Robbins,2016).

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. Adira Finance 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru dalam kategori setuju, hal ini menandakan 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. Adira Finance Cabang Pekanbaru dalam kategori setuju hal ini menandakan 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 berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.

6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Adira Finance 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 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