

**ANALISIS PENGARUH UPAH INSENTIF TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PT. KINGASRI PRATAMA SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan

Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang



**Disusun Oleh :**

Nama : Hardjo Shinta Warningsih

NIM : 98.30.3396

Fakultas : EKONOMI

Jurusan : MANAJEMEN

**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**

**SEMARANG**

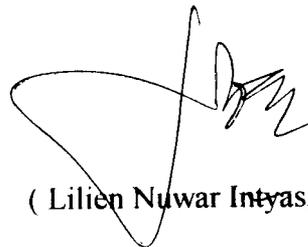
**2003**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Hardjo Shinta Warningsih  
NIM : 98.30.3396  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul : “Analisis Pengaruh Upah Insentif Terhadap Motivasi Kerja  
Karyawan Bagian Produksi PT. Kingasri Pratama Semarang”.

Disetujui di Semarang, 12 Agustus 2003

Pembimbing



( Lilien Nuwar Intyas, SE, MSi )

# HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

## SKRIPSI DENGAN JUDUL

### ANALISIS PENGARUH UPAH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KINGASRI PRATAMA SEMARANG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Hardjo Shinta Warningsih

NIM : 98.30.3396

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 9 Agustus 2003

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi

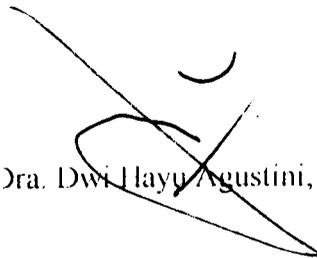
Jurusan Manajemen

Pembimbing



( Lilien Nuwar Intyas, SE, MSi )

Koordinator Penguji



( Dra. Dwi Hayu Agustini, MBA )

Dekan Fakultas Ekonomi



( Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph.D )

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci bagi jalannya suatu perusahaan, baik masa kini maupun masa yang akan datang, oleh karena itu Sumber Daya Manusia memerlukan penanganan yang baik, dimana perlu adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang memadai perusahaan tidak akan mempunyai arti, walaupun perusahaan tersebut telah mempunyai kebutuhan-kebutuhan, serta teknologi yang baik sekalipun.

Sedemikian pentingnya peran dari Sumber Daya Manusia tersebut, maka perusahaan harus mampu menanganinya dengan baik. Dalam arti bahwa perlu adanya hubungan manusiawi yang baik antara karyawan dan perusahaan, karyawan hendaknya diperlakukan secara baik, selayaknya sebagai manusia dengan harapan bahwa dengan adanya penanganan yang baik tersebut diharapkan motivasi dan semangat kerja mereka dapat lebih meningkat.

Apabila pihak perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, maka akan diperoleh banyak keuntungan, seperti : pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya. Hal ini berarti diharapkan bukan saja produktifitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit akan dapat diperkecil (Nitisemito, 1991 : 160). Untuk itu, pihak perusahaan perlu mengusahakan kondisi agar motivasi kerja para karyawan dapat tercipta, terpelihara, dan dapat terus ditingkatkan dan akhirnya mereka akan dapat bekerja lebih produktif.

Dari *survey* awal diketahui bahwa pemberian kompensasi yang berupa upah insentif yang dilakukan oleh perusahaan masih dirasa perlu oleh karyawan, karena dengan upah insentif tersebut karyawan dapat lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah insentif yaitu pemberian gaji selain upah atau gaji pokok. Pemberian upah insentif berdasar prestasi kerja karyawan yang dicapai tiap-tiap individu atau karyawan. Pemberian upah insentif ini dimaksudkan untuk memberikan gaji atau upah yang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, karena memang prestasi mereka berbeda, sehingga dapat terjadi dua orang yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda, karena prestasi mereka yang berbeda. Upah insentif yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan atas unit yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan.

Dalam menyusun skripsi ini, penelitian dilakukan pada sebuah perusahaan manufaktur yaitu PT. Kingasri Pratama yang berlokasi di jalan Singoyudan RT. 9 RW. 4 Desa Muktiharjo Semarang dengan populasi sebanyak 85 orang dan sampel sebanyak 43 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner pada responden yang ada di PT. Kingasri Pratama Semarang. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *standard* dan analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah insentif terhadap motivasi kerja karyawan.

Dari gambaran umum responden yang diteliti, responden yang memberikan tanggapan terhadap upah insentif mayoritas berusia antara 31 – 35 tahun sebanyak 18 orang (42%) dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 25 orang (58%), berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (100%) dengan status marital telah menikah

sebanyak 28 orang (65%), dan berpendidikan SLTA sebanyak 28 orang (65%), mereka beranggapan bahwa upah insentif yang diberikan PT. Kingasri pratama adalah baik dan sesuai dengan harapan dan motivasi kerja karyawan pada PT. Kingasri Pratama adalah baik.

Berdasarkan metode analisis regresi linier sederhana yang digunakan, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,139 + 0,678X$$

Jadi, berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara pemberian upah insentif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari koefisien  $X = 0,678$  dan *adjusted R square* = 0,618 mempunyai arti bahwa upah insentif mempunyai sumbangan atau kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 61,8% dan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari perhitungan di atas, berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara upah insentif terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil, maka dapat ditambahkan beberapa saran kepada pihak perusahaan sebagai berikut :

- 1 Pihak perusahaan hendaknya tetap memberikan upah insentif pada karyawannya, seperti yang telah dijalankan selama ini.
- 2 Sebaiknya pihak perusahaan bila ingin memotivasi karyawan dalam bekerja menyesuaikan besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja (prestasi) yang mereka lakukan dan hal ini merupakan prioritas utama yang sebaiknya dilakukan oleh pihak perusahaan. Mengenai sistem insentif yang ada yaitu cara dan waktu pembayaran sebaiknya diusahakan agar pembayarannya selalu tepat waktu. Hal tersebut sangat perlu dilakukan oleh perusahaan karena dengan pemberian insentif yang baik secara langsung bisa mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat sehingga akan meningkatkan motivasi kerja mereka.
- 3 Insentif merupakan salah satu pendorong bagi karyawan untuk lebih giat bekerja. Dengan tambahan upah yang diterima di samping gaji pokok diharapkan karyawan dapat lebih rajin dalam bekerja. Sudah seharusnya pihak perusahaan meninjau kembali dan memberikan perhatian yang besar terhadap kebijakan yang menyangkut masalah insentif untuk karyawan, sehingga karyawan merasa insentif yang diterima sesuai dengan kinerja yang dicapainya. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak perusahaan dalam upaya memperbaiki sistem pemberian insentif. Pihak perusahaan dapat mengadakan studi banding dengan perusahaan lain dalam hal pemberian insentif untuk karyawan bagian produksi. Upaya yang lain adalah perusahaan memberikan insentif untuk karyawan bagian produksi yang telah mampu memperlihatkan kinerja istimewa atau peningkatan kinerja, sehingga karyawan merasa bahwa insentif yang mereka terima sudah sesuai dengan kinerja yang mereka berikan. Semakin baik insentif yang diberikan kepada karyawan maka diharapkan motivasi kerja karyawan dapat meningkat.
- 4 Bagi penelitian yang akan datang hendaknya menambah beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan selain pemberian insentif, karena dalam penelitian ini pengaruh yang terjadi antara upah insentif terhadap motivasi kerja sebesar 0,618, yang berarti bahwa masih ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih dan karuniaNya sehingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Pada penyusunan skripsi ini, peneliti membahas mengenai Analisis Pengaruh Upah Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingasri Pratama Semarang.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapat bantuan, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya :

1. Bapak Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata, Semarang.
2. Ibu Lilien Nuwar Intyas, SE, MSi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk, nasehat maupun bimbingan pada peneliti dalam menyusun skripsi ini mulai dari awal hingga selesai.
3. Ibu Angelina Ika Rahutami, SE , MSi, selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan selama masa kuliah dan masa penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Thomas Indradjaja, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rudy Elyadi, SE, MM yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Dwi Hayu Agustini, MBA yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Ben Karno Budi. P, SE, MM yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Drs. Theo Sudimin, MS yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Mas Heru, Mas Juang, Mas Sabar yang telah banyak membantu selama masa kuliah hingga masa penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh dosen dan staff pengajaran Fakultas Ekonomi serta seluruh karyawan perpustakaan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah banyak membantu selama masa kuliah hingga masa penyusunan skripsi ini.
11. Bapak Sugiarto Slamet selaku pemilik PT. Kingasri Pratama yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini.
12. Bapak Teguh Priharto selaku *general manager* beserta seluruh staff dan karyawan PT. Kingasri Pratama yang telah memberikan informasi dan data mengenai kegiatan perusahaan tersebut.

13. Seluruh karyawan PT. Kingasri Pratama khususnya karyawan bagian produksi yang telah bersedia menyisihkan waktunya untuk mengisi angket atau kuesioner di tengah kesibukan bekerja.
14. Papa tercinta yang selalu mengiringi doa, memberikan kasih sayang, perhatian dan dorongan baik secara moril maupun materiil selama masa kuliah hingga penyusunan skripsi ini
15. Kakak dan adikku tercinta yang selama ini memberikan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
16. Ko` Hong dan Koh ji yang selalu memberikan semangat dan dorongan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
17. Mas Agus, Caldera Comp yang membantu proses pengolahan data dalam skripsi ini.
18. Keponakanku Charles, Citra dan Dani yang telah menemani dan menghiburku.
19. Sahabatku Shinta dan Maria yang telah menemani dalam lembur-lemburku, *Thanx For All.*
20. Teman-teman seperjuangan skripsi Diny dan Mba`k Nia yang telah menemaniku dalam menunggu kedatangan dosen. (Makasih... Ya...)
21. Teman-teman sepermainanku Cucuk dan Cik Ling yang telah banyak membantuku dan menemaniku dalam menyusun skripsi ini. (*Thank's yach*)
22. Rekan-rekan seperjuangan KKN Wates Cristin, Roy, Bimo n Mayco yang telah memberi dukungan dan membantu dalam doa-doanya. (*Thank you choy !!!*)
23. *My family in Wates* Mas Aji, Mas Sigit, Pak Yoko dan semua saudara-saudaraku yang disana. *Thanks untuk dukungan dan doanya.*

24. Rekan-rekan terkasih dan semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dalam penyajiannya maupun dalam penggunaan bahasanya. Oleh karena itu, dengan senang hati peneliti menerima kritikan dan saran-saran yang bersifat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan bagi siapa saja yang membutuhkan dan yang membaca.

Semarang, 11 Agustus 2003

Peneliti,

Hardjo Shinta

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Persembahan .....	iv
Motto .....	v
Abstrak .....	vi
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	xii
Daftar Tabel .....	xvi
Daftar Gambar .....	xvii
Daftar Lampiran .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Pembatasan Masalah .....	7
1.4. Tujuan Penelitian .....	8
1.5. Manfaat Penelitian .....	8
1.6. Sistematika Penulisan .....	9

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
2.1. Upah Insentif .....	11
2.1.1. Pengertian Upah Insentif .....	11
2.1.2. Sifat Dasar Upah Insentif .....	12
2.1.3. Sistem Upah Insentif untuk Seluruh Karyawan .....	12
2.1.4. Tujuan Insentif Jangka Panjang .....	15
2.1.5. Keunggulan dan Kelemahan Program Insentif .....	16
2.2. Motivasi .....	17
2.2.1. Pengertian Motivasi .....	17
2.2.2. Faktor-Faktor yang Dapat Meningkatkan Motivasi .....	19
2.3. Teori Motivasi .....	20
2.4. Pengaruh Upah Insentif Terhadap Motivasi Kerja .....	23
2.5. Kerangka Pikir .....	25
2.6. Hipotesis .....	25
2.7. Definisi Operasional .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1. Objek Penelitian .....	28
3.2. Populasi .....	28
3.3. Sampel .....	29
3.4. Teknik Pengambilan Sampel .....	29
3.5. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data .....	29
3.6. Skala Pengukuran .....	30

3.7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	31
3.7.1. Pengujian Validitas Instrumen Penelitian .....	31
3.7.2. Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	33
3.8. Metode Analisis Data .....	34
3.8.1. Analisis Deskriptif .....	34
3.8.2. Analisis Regresi Sederhana .....	35
3.8.3. Pengujian Hipotesis .....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	37
4.2. Struktur Organisasi .....	38
4.3. Produksi .....	41
4.4. Pemasaran .....	46
4.5. Tenaga Kerja .....	46
4.5.1. Penarikan Tenaga Kerja .....	47
4.5.2. Sistem Pembayaran .....	47
4.5.3. Jaminan Sosial dan Tunjangan .....	48
4.5.4. Jumlah Tenaga Kerja .....	48
4.5.5. Pemeliharaan Tenaga Kerja .....	48
4.6. Identitas Responden .....	49
4.6.1. Distribusi Jenis Kelamin Responden .....	49
4.6.2. Distribusi Umur Responden .....	50
4.6.3. Distribusi Pendidikan Responden .....	51

4.6.4. Distribusi Masa Kerja Responden .....	52
4.6.5. Distribusi Status Perkawinan Responden .....	53
4.7. Analisis Data dan Pembahasannya .....	53
4.7.1. Analisis Deskriptif .....	53
4.7.2. Tanggapan Responden Tentang Upah Insentif .....	54
4.7.3. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja .....	55
4.8. Analisis Regresi Sederhana .....	56
4.9. Implikasi Manajemen .....	57
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>59</b>
5.1. Kesimpulan .....	59
5.2. Saran .....	59

Daftar Pustaka

Lampiran

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Kingasri Pratama ..	6
Tabel 3.1.	Hasil Uji Validitas Variabel Upah Insentif .....	32
Tabel 3.2.	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	33
Tabel 3.3.	Hasil Uji Reliabilitas .....	34
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden .....	49
Tabel 4.2.	Umur Responden .....	50
Tabel 4.3.	Tingkat Pendidikan Responden .....	51
Tabel 4.4.	Masa Kerja Responden .....	52
Tabel 4.5.	Status Perkawinan Responden .....	53
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Terhadap Upah Insentif .....	55
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja .....	56
Tabel 4.8.	Hasil Regresi Upah Insentif Terhadap Motivasi .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian .....	25
Gambar 2 Skema Struktur Organisasi .....	38
Gambar 3 Skema Proses Produksi .....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner *Survey* Pendahuluan
- Lampiran 2 Tabulasi *Survey* Pendahulaun
- Lampiran 3 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Pemberian Skor Pada Setiap Pertanyaan
- Lampiran 5 Distribusi Identitas Responden
- Lampiran 6 Hasil Pegujian Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7 Print Out Regresi Sederhana
- Lampiran 8 Surat Bukti Penelitian
- Lampiran 9 Bukti Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10 Pernyataan Keaslian Skripsi