

**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**

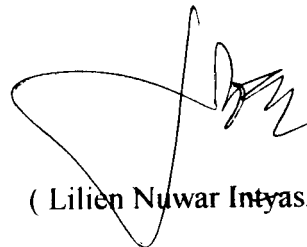
**2003**

## 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

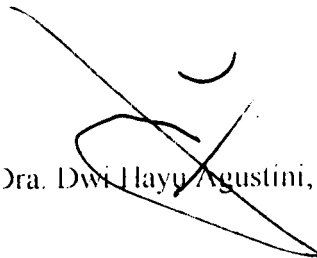
Jurusan Manajemen

Pembimbing



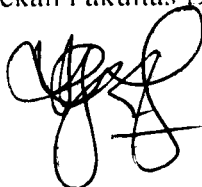
( Lilien Nuwar Intyas, SE, MSi )

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



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai dengan mendayagunakan ataupun mengolah sumber-sumber daya yang ada dan yang dimilikinya. Sumber-sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya finansial, fisik, manusia serta kemampuan teknologis dan sistem. Di antara keempat sumber-sumber daya tersebut, asset terpenting yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, karena Sumber Daya Manusia yang berkualitas dapat membantu perusahaan untuk dapat mencapai sasaran yang diharapkan, baik dalam pertumbuhan maupun keuntungan, sehingga perusahaan tersebut dapat *survival* untuk jangka pendek ataupun jangka panjang.

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.

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, maka pihak perusahaan janganlah terlalu menuntut karyawan untuk bekerja seperti robot tanpa adanya timbal balik yang diberikan oleh

perusahaan, karena hal ini dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan rendah, maka karyawan akan bekerja semaunya sendiri dan tidak berusaha memaksimalkan kerjanya dengan baik, di samping itu karyawan juga akan cepat menyerah jika menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang tinggi berarti karyawan senang bekerja di perusahaan dan berusaha memaksimalkan kerjanya dengan baik, di samping itu karyawan juga tidak akan mudah menyerah apabila menghadapi masalah atau kesulitan dalam pekerjaannya.

Dengan melihat uraian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik dan dikembangkan secara berkesinambungan. Salah satu yang mendorong manusia bekerja adalah karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Namun di belakang tujuan tersebut pada hakekatnya manusia bekerja adalah untuk mendapatkan upah, karena upah merupakan sarana penunjang bagi pemenuhan kebutuhan, selain itu juga untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik.

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.

Agar perilaku karyawan manusia sesuai dengan tujuan perusahaan maka harus ada perpaduan antara motivasi mereka dan permintaan organisasi (Reksodiprodjo dan Handoko, 1986 : 255). Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. (Jurnal Ekonomi Bisnis Vol VII No. 2 September 2001 : 279)

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencukupi kebutuhan organisasi (Heidjrachman dan Husnan, 1984 : 7). Harus diingat bahwa dalam memberikan kompensasi, harus memperhatikan konsep keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata. Keadaan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan (Heidjrachman dan Husnan, 1984 : 140).

Kompensasi juga mempengaruhi organisasi dan para karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi ini penting bagi mereka sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

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 (Heidjrachman dan Husnan, 1990 : 161).

Gaji atau upah dasar mereka pada prinsipnya sama, tetapi karena prestasi yang berbeda, salah satu dari karyawan tersebut bekerja di atas *standard* produksi, maka ia akan menerima tambahan upah. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk memberikan motivasi pada karyawan

supaya produktifitasnya meningkat, dan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja pada perusahaan (Heidjrachman dan Husnan, 1990 : 161).

Dengan demikian sebenarnya pemberian upah insentif merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang, namun keberhasilan dari motivasi ini, hendaknya diukur dari hasilnya. Upah insentif dimaksudkan supaya karyawan dapat termotivasi untuk bekerja minimal sesuai dengan *standard* yang telah ditentukan oleh perusahaan (Heidjrachman dan Husnan, 1990 : 161).

Seperti halnya perusahaan lain, PT. Kingasri Pratama Semarang yang bergerak di bidang manufaktur khususnya memproduksi *compound* karet telapak ban, akhir-akhir ini memperlihatkan adanya penurunan motivasi kerja para karyawannya. Data yang dapat dijadikan indikator penurunan motivasi kerja yaitu kecenderungan karyawan untuk bermalas-malasan, sering mangkir atau absen dan datang terlambat.

Penurunan motivasi kerja karyawan pada PT. Kingasri Pratama Semarang dapat ditunjukkan antara lain dengan tingkat absensi pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1.**

**Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi**

**PT. Kingasri Pratama Semarang**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan yang Absen</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Prosentase</b>
1997	6	85	5,88
1998	9	85	8,82
1999	11	85	10,78
2000	16	85	15,69
2001	20	85	19,61
2002	25	85	24,51

Sumber : Data PT. Kingasri Pratama Semarang (2003)

Keterangan : 1 Tahun efektif 300 hari kerja (12 bulan x 25 hari)

Toleransi perusahaan 5 hari libur perbulan

1 Bulan efektif 25 hari kerja

Berdasarkan tabel 1.1., dapat dijelaskan bahwa selama 6 tahun terakhir, yaitu pada tahun 1997 sampai 2002 terjadi kenaikan jumlah absensi dari karyawan bagian produksi. Tingkat absensi pertahunnya secara umum diatas 10% (hanya pada tahun 1997 dan 1998 yang tingkat absensinya kurang dari 10%), padahal perusahaan menetapkan tingkat absensi maksimal 10% pertahun dari total karyawan yang ada. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja dari karyawan dan harus segera diantisipasi supaya motivasi kerja tidak terus merosot. Karena jika tidak, maka perusahaan akan semakin sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan melihat pentingnya upah insentif dalam memotivasi kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH UPAH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KINGASRI PRATAMA SEMARANG”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap variabel upah insentif karyawan bagian produksi PT. Kingasri Pratama Semarang?
2. Bagaimana tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Kingasri Pratama Semarang?
3. Bagaimana pengaruh upah insentif terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Kingasri Pratama Semarang?

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Seperti telah diketahui setiap perusahaan pastilah tidak terlepas dari berbagai macam permasalahan, demikian halnya dengan PT. Kingasri Pratama Semarang untuk memfokuskan pada pembahasan lebih lanjut, maka peneliti mencoba membatasi permasalahan pada pembahasan mengenai faktor upah insentif. Karena peneliti beranggapan bahwa faktor tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini berdasarkan atas *survey* pendahuluan (lampiran 1) yang telah

dilakukan oleh peneliti. Sedangkan dari berbagai teori motivasi yang ada, peneliti hanya menggunakan teori Abraham Maslow untuk mempermudah pembahasan. Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kingasri Pratama Semarang bagian produksi.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap variabel upah insentif karyawan bagian produksi PT. Kingasri Pratama Semarang.
2. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Kingasri Pratama Semarang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah insentif terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Kingasri Pratama Semarang.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen mengenai pengaruh upah insentif terhadap motivasi kerja karyawan yang dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan ataupun langkah yang berhubungan dengan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.



## 2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai bahan informasi yang berguna untuk penelitian di bidang yang sama atau penelitian lanjutan.

### 1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### ***BAB I : PENDAHULUAN***

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Pembatasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

#### ***BAB II : LANDASAN TEORI***

Bab ini berisi tentang teori-teori tentang Upah Insentif, Motivasi, Kerangka Pikir, Hipotesis, serta Definisi Operasional.

#### ***BAB III : METODE PENELITIAN***

Bab ini berisi tentang Objek Penelitian, Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data, Skala Pengukuran, Pengujian Validitas dan Reliabilitas, Metode Analisis Data, serta Pengujian Hipotesis.

#### ***BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN***

Bab ini berisi tentang Gambaran Umum Perusahaan, Struktur Organisasi, Produksi, Pemasaran, Tenaga Kerja, Identitas

Responden, Analisis Data dan Pembahasannya, serta Implikasi Manajemen.

***BAB V : PENUTUP***

Bab ini berisi tentang Kesimpulan dan Saran yang didasarkan pada hasil dan analisis yang didapat dari bab IV.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Upah Insentif

##### 2.1.1. Pengertian Upah Insentif

Sistem upah insentif adalah cara penentuan upah dengan menggunakan hasil-hasil *standard* atau batasan-batasan tertentu. Dimana kemampuan melebihi batasan tersebut yang menentukan premi disamping gaji pokoknya (Silalahi, 1992 : 178).

Sedangkan pengertian yang lain adalah sistem upah yang ditujukan agar pekerjaan dibayar sesuai dengan produksinya, misalnya : sistem upah potongan atau sistem bonus yang berdasarkan *output* (Winardi, 1996 : 191).

Pengupahan insentif adalah memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda (Heidjrachman, 1986 : 161).

Dari pendapat pakar-pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan pada semua tingkatan yang ada dalam perusahaan dengan harapan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja dan usaha untuk lebih berprestasi yang berguna bagi perusahaan. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah atau gaji yang berbeda karena prestasi yang kerja yang berbeda. Dengan demikian upah insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

### 2.1.2. Sifat Dasar Upah Insentif

Ada beberapa sifat dasar yang harus dipenuhi agar upah insentif ini dapat berhasil, diantaranya adalah (Heidjrachman dan Husnan, 1986 : 163).

- a. Pembayaran upah insentif hendaknya secara sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung sendiri oleh karyawan.
- b. Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya dapat langsung menaikkan *output* dan *efisiensi*.
- c. Pembayarannya hendaknya secepat mungkin.
- d. *Standard* dari kerja hendaknya ditentukan secara hati-hati. *Standard* kerja yang terlalu tinggi maupun yang terlalu rendah adalah sama tidak baiknya.
- e. Besarnya upah normal dengan *standard* hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

### 2.1.3. Sistem Upah Insentif untuk Seluruh Karyawan

Dalam penelitian ini pembuat insentif yang dibahas adalah upah insentif untuk seluruh karyawan pada bagian produksi (*blue collar workers*). Karena pengukuran pengeluaran adalah jumlah produksi, sehingga peningkatan jumlah berkaitan langsung dengan karyawan bagian produksi. Untuk karyawan bagian produksi, yaitu dimana hasil produksinya mudah diukur, maka berbagai sistem pengupahan yang biasa digunakan berdasarkan "*Piece Rates*" (unit yang dihasilkan) atau "*Time Bonuses*" (premi berdasarkan waktu).

Sistem pengupahan tersebut adalah : (Heidjrachman dan Husnan, 1986 : 163).

1. *Piece Rates*

a. *Straight Piecework Plan* (upah perpotong porposional).

Sistem ini yang sering digunakan. Dalam hal ini pekerjaan dibayar berdasarkan seluruh produksi yang dihasilkan dikalikan dengan tarif upah perpotong, didasarkan atas penyelidikan waktu untuk menentukan waktu standarnya.

b. *Taylor Piecework Plan* (upah perpotong taylor)

Cara ini dikemukakan oleh seseorang yang bernama Taylor, yaitu dengan mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang bekerja di bawah dan di atas *output* rata-rata. Karyawan yang mampu mencapai *output* rata-rata (*standard*) atau melebihinya akan menerima upah perpotong yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di bawah rata-rata. Cara ini dimaksudkan untuk memberikan motivasi karyawan supaya bekerja minimal sesuai dengan *standard*.

c. *Group Piecework Plan* (upah perpotong kelompok)

Disini suatu produk dikerjakan secara bersama-sama, kemudian penentuan pengupahannya dengan cara menentukan *standard* untuk kelompok. Mereka yang bekerja di atas *standard*, kelompok akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan jam kerja dikalikan dengan tarif perjamnya. Sedangkan yang bekerja di bawah

*standard* akan dibayar dengan jam kerja dikalikan dengan tarif perjamnya.

## 2. *Time Bonusses*

Yaitu sistem upah insentif berdasarkan waktu yang dihemat. Meliputi beberapa macam, diantaranya adalah :

a. Berdasarkan waktu yang dihemat, dimana terdapat 3 metode, yaitu :

### 1. *Hasley Plan*

Dalam sistem ini karyawan yang bekerja di atas *standard* produksi akan menerima premi di samping upah pokok premi yang diterima sebesar 50% dari waktu yang dihemat.

### 2. *100% Premium Plan*

Cara ini sama dengan sistem *Hasley Plan*, hanya saja premi yang diterima oleh karyawan yang bekerja di atas *standard* produksi sebesar 100% dari waktu yang diterima.

### 3. *Bedaux Plan*

Cara ini sama dengan *Hasley Plan* dan *100% Premium Plan*, hanya saja premi yang diterima oleh karyawan yang bekerja di atas *standard* produksi sebesar 75% dari waktu yang dihemat.

b. Berdasarkan waktu pengerjaan, dimana terdapat 2 metode, yaitu :

### 1. *Rowan Plan*

Cara ini karyawan yang bekerja di atas *standard* produksi akan menerima premi atau insentif di samping upah pokok dikalikan bagian kelebihan dari *standard* produksi.

## 2. *Emerson Plan*

Cara ini terlebih dahulu menetapkan tabel *indeks efisiensi* untuk besarnya prosentase dari insentif. *Indeks efisiensi* ini menunjukkan berapa % efisiensi yang dicapai oleh karyawan, dibandingkan dengan *standard* produksi. Maka besarnya insentif dapat dihitung.

### c. Berdasarkan atas waktu *standard*

*Gant Task* dan *Bonus Plan*, yaitu premi yang diberikan pada karyawan 20% dari upah pokok, yaitu banyaknya unit yang dihasilkan dikalikan tarif perpotong, upah total yang diterima akan semakin besar.

Dari berbagai macam sistem upah insentif tersebut, kita dapat melihat bahwa besarnya upah yang akan diterima oleh karyawan akan berbeda-beda tergantung dari sistem mana yang dipilih. Hendaknya sistem tersebut mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan *output* dan *efisiensi*. Hal lainnya yang tidak boleh dilupakan adalah hendaknya sistem yang dipilih cukup sederhana, sehingga dapat dimengerti oleh karyawan.

#### 2.1.4. Tujuan Insentif Jangka Panjang

Insentif jangka panjang memungkinkan sebuah perusahaan untuk melaksanakan strateginya. Tujuan dari pemberian insentif jangka panjang, mencakup : (Simamora, 1997 : 633)

- a. Meminimalkan dampak potensial dari program insentif terhadap pendapatan perusahaan.
- b. Memberikan pengenaan pajak yang menguntungkan bagi perusahaan.
- c. Meminimalkan potensi negatif aliran kas dan pengikisan pendapatan.
- d. Meminimalkan pengeluaran kas yang dibutuhkan oleh *eksekutif*.
- e. Menyediakan bagi *eksekutif* suatu alat pengakumulasian model pada tingkat pajak yang secara *komperatif* menguntungkan perusahaan.

#### **2.1.5. Keunggulan dan Kelemahan Program Insentif**

Sistem insentif menawarkan berbagai keunggulan-keunggulan sebagai berikut : (Simamora, 1997 : 638)

- a. Sistem ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, memangkas biaya-biaya produksi dan meningkatkan pendapatan.
- b. Sistem ini memerlukan supervisi langsung yang lebih kecil demi mempertahankan tingkat-tingkat pengeluaran tertentu.
- c. Sistem ini mendorong karyawan mengurangi waktu yang hilang, dan membuat penggunaan waktu dan peralatan yang lebih *efektif*.
- d. Mereka dapat menghasilkan penentuan biaya-biaya tenaga kerja yang lebih akurat.



Selain mempunyai keunggulan, sistem ini juga mempunyai kelemahan-kelemahan yang antara lain meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Kualitas produk mungkin semakin memburuk.
- b. Jika hasil-hasil tidak masuk akal, *efisiensi* dan moral karyawan bisa melorot.
- c. Resiko kecelakaan kerja dapat meningkat.
- d. Penentuan tarif yang tidak akurat dapat menyebabkan pendapatan-pendapatan yang tidak wajar.
- e. Pelaksanaan sistem ini memerlukan beberapa biaya tambahan.
- f. Para karyawan mungkin menolak mengubah kondisi-kondisi produk.

## **2.2. Motivasi**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi**

Berbagai pengertian motivasi telah dikemukakan oleh para personalia, beberapa pengertian di bawah ini sengaja disajikan agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai motivasi.

1. Manullang (1994 : 146)

Motivasi adalah faktor yang dapat mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

2. Heidjrachman dan Suad Husnan (1992 : 197)

Motivasi adalah merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

3. Heru Kristanto (1994 : 65)

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan, jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

4. T. Hani Handoko (1997 : 256)

Motivasi adalah keadaan, dimana pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk dapat melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

5. Wexley dan Yukl yang dikutip Moh. As'ad (1992 : 49)

Motivasi adalah pembentukan atau penimbunan motif. Dimana motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk melakukan dan mencapai tujuan tertentu.

6. Mulia Nasution (1994 : 191)

Motivasi adalah suatu alat pembangkit, penguat, dan penggerak karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya.

7. Alex Nitisemito (1993 : 162)

Motivasi adalah suatu kegiatan manajer untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan.

Dari pendapat para pakar-pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan dorongan. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

Dan dorongan ini dapat ditimbulkan oleh pemimpin, agar dapat memberikan motivasi bagi karyawannya. Pemimpin harus dapat memilih berbagai sarana-sarana motivasi yang sesuai dengan individu masing-

masing. Jadi pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi atau dorongan yang baik, sehingga karyawan dapat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan semaksimal mungkin, dan membantu mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan.

### **2.2.2. Faktor-Faktor yang dapat Meningkatkan Motivasi**

Perusahaan selalu memberikan perhatian-perhatian yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan hal tersebut mutlak dilakukan oleh perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Perhatian-perhatian tersebut antara lain : (Nitisemito, 1986 : 170)

1. Memberikan gaji yang cukup sebagai usaha balas jasa dari perusahaan.

Gaji merupakan jumlah balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan yang dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diterima secara tetap. Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Pemberian insentif yang tepat dan sesuai dengan harapan karyawan.

Pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam perusahaan.

3. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dapat dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai upaya memotivasi karyawan.

4. Memberikan harapan untuk maju kepada karyawan.

Untuk memotivasi karyawan, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir atau meniti karir sampai pada posisi tertentu.

5. Memberikan penilaian terhadap kinerja setiap karyawan.

Untuk memotivasi karyawan, perusahaan dapat memberikan penilaian terhadap hasil yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas.

### 2.3. Teori Motivasi

Menurut F. C. Gomes (1995 : 189) teori motivasi terbagi menjadi 3

bagian, yaitu :

1. Teori Hierarki Kebutuhan (*Needs Hierarchy Theory*)

Teori motivasi yang paling dikenal adalah Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Ia berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat disusun menurut hierarki, dimana kebutuhan yang paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan tingkat bawahnya sudah terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi :

- a. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup dan manifestasinya akan tampak dalam pemenuhan kebutuhan akan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan akan seksual.

b. *Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)*

Kebutuhan ini manifestasinya dapat terlihat pada kebutuhan akan keamanan jiwa, keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.

c. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan kasih sayang, hak memiliki, dorongan dan persahabatan.

d. *Kebutuhan Harga Diri (Esteem Needs)*

Kebutuhan ini lebih bersifat egoistik dan berkaitan erat dengan status seseorang. Semakin tinggi status seseorang maka semakin tinggi pula kebutuhannya akan pengakuan, penghormatan dan penghargaan diri.

e. *Kebutuhan akan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)*

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi yang meliputi pertumbuhan, pencapaian potensial dan dorongan untuk menjadi seseorang yang baru.

Jadi, untuk memotivasi seseorang kita harus mengetahui pada tingkatan mana kebutuhannya di hierarki dan memfokuskan pada tingkatan selanjutnya.

Kebutuhan fisiologi dan keamanan merupakan kebutuhan tingkat rendah yang dipuaskan secara eksternal. Sedangkan kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri termasuk pada kebutuhan tingkat lebih tinggi yang dipuaskan secara internal. Dengan kata lain Maslow berpendapat bahwa keadaan kesejahteraan ekonomi ialah ketika para karyawan atau pegawai terpenuhi kebutuhan tingkat rendahnya.

## 2. Teori “X” dan Teori “Y”

Teori X dan teori Y merupakan hasil karya dari Douglas Mc. Gregor, yang dituangkan dalam sebuah buku dengan judul *The Human Side of Enterprise*.

Teori ini mengemukakan 2 pandangan yang berbeda mengenai sifat alamiah manusia, yaitu :

- a. Teori X berasumsi bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang diberikan petunjuk-petunjuk praktis saja daripada dibebaskan kebebasan berfikir dan memilih atau mengambil keputusan. Dalam hal ini motivasi kerja karyawan hanya untuk mendapatkan uang atau finansial saja. Dengan kata lain, teori ini mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif.
- b. Teori Y berasumsi bahwa manusia pada dasarnya senang bekerja, berinisiatif, mengembangkan kreasi-kreasi mereka guna selalu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini dasar motivasi kerja adalah pengendalian dan penempatan diri sendiri dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkanya maupun tujuan organisasi. Dengan kata lain, teori ini mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa teori ini berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi, dengan menempatkan beberapa aspek penting dari hakikat manusia itu sendiri. Oleh karena itu, dalam praktek kedua teori itu sering dipakai secara kombinatif, tergantung pada situasi yang dihadapi.

### 3. Teori *Hygiene*

Teori ini dipelopori oleh Frederic Herzberg, menurut pendapatnya bahwa hubungan seseorang terhadap pekerjaannya adalah mendasar, secara lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Faktor motivasi berkaitan dengan sifat dasar kerja itu sendiri dan imbalan yang diperoleh secara intrinsik dan langsung dari kinerja kerja. Hal ini timbul dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan dan tanggung jawab.
- b. Faktor *Hygiene* berkaitan dengan aspek-aspek fisik, sosial dan ekstrinsik dari lingkungan kerja. Hal ini meliputi hubungan dengan supervisor, hubungan dengan teman kerja, rasa tidak aman dalam pekerjaan, kondisi kerja, status pekerjaan atau jabatan dan gaji yang cukup. Kedua faktor tersebut disediakan oleh manajer agar terjadi dorongan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

#### **2.4. Pengaruh Upah Insentif terhadap Motivasi Kerja**

Banyak faktor yang dapat untuk memotivasi kerja karyawan, antara lain pemberian upah insentif. Pemberian upah insentif merupakan perwujudan dari perhatian perusahaan pada karyawannya sehingga karyawan merasa dihargai dan tenteram. Apabila upah insentif yang diterima oleh karyawan layak dan adil maka motivasi kerja mereka akan meningkat.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan akan dapat mencapai tujuan perusahaan dan mereka akan berusaha keras untuk mengatasi kesukaran yang berkaitan dengan pekerjaannya. Disamping itu dengan adanya motivasi kerja yang tinggi perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang besar, seperti tujuan yang dapat tercapai. Motivasi kerja ini timbul dan dapat ditingkatkan, diantaranya dengan pemberian upah insentif yang baik.

Motivasi kerja karyawan dapat dirangsang dengan pemberian upah insentif, dengan adanya upah insentif tersebut diharapkan dapat memotivasi kerja karyawan bagian produksi. Apabila upah insentif yang diperoleh karyawan layak dan adil maka motivasi kerja mereka pasti akan meningkat.

Dengan pemberian upah insentif yang baik dari perusahaan akan membuat para karyawan mau bekerja dengan giat dan akan mengabdikan hidupnya untuk kemajuan perusahaan.

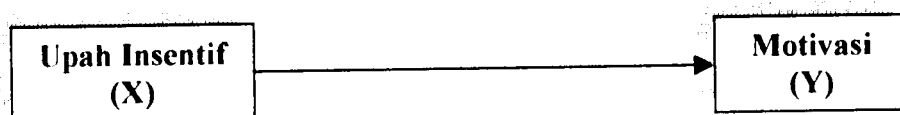
Upah insentif adalah upah yang diberikan kepada karyawan di samping upah pokok (upah bulanan). Pemberian upah insentif berdasarkan prestasi yang dicapai karyawan, juga dapat terjadi antara dua karyawan pada jabatan yang sama akan mendapatkan jumlah gaji yang berbeda (Heidjrachman dan Husnan, 1990 : 161). Maka dengan adanya pemberian upah insentif dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan *output* atau hasil kerja karyawan, karena diharapkan karyawan akan bekerja minimal sesuai target yang ditetapkan perusahaan.



## 2.5. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori, maka dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**  
**Pengaruh Upah Insentif terhadap Motivasi Kerja**



Dengan adanya program upah insentif diharapkan mampu memberikan motivasi kerja pada karyawan karena dengan adanya upah insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dan seminimal sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

## 2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, belum benar-benar berstatus sebagai suatu tesis (Soeratno, 1988 : 27).

Berdasarkan teori, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ada pengaruh positif dan signifikan upah insentif terhadap motivasi kerja.



## 2.7. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional ditunjukkan oleh indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur variabel secara terperinci sebagai berikut:

### 1. Upah insentif

Upah insentif dalam penelitian ini diartikan sebagai penghargaan berupa uang atas dasar prestasi kerja yang tinggi dan merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan karena kontribusinya kepada organisasi.

Upah insentif ini diukur berdasar tanggapan responden terhadap indikator :

- a. Pembayaran insentif dapat dimengerti cara perhitungannya.
- b. Insentif dapat dihitung sendiri.
- c. Insentif dapat meningkatkan hasil kerja.
- d. Insentif diberikan segera dan tepat waktu.
- e. Kesesuaian insentif dengan prestasi
- f. Besarnya upah normal dengan standar sudah cukup merangsang

### 2. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini diartikan sebagai serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan. Teori yang digunakan adalah teori Abraham Maslow.

Motivasi ini diukur berdasar tanggapan responden terhadap indikator :

- a. Pemenuhan kebutuhan fisik diukur melalui 2 item, yaitu :
  - Gaji sesuai dengan harapan.
  - Gaji mampu mencukupi kebutuhan.
- b. Pemenuhan kebutuhan rasa aman diukur melalui 3 item, yaitu :
  - Jaminan sosial sesuai dengan harapan.
  - Jaminan sosial menumbuhkan rasa aman.
  - Lingkungan kerja memberi rasa aman.
- c. Pemenuhan kebutuhan sosial diukur melalui 3 item, yaitu :
  - Hubungan kerja terjalin baik.
  - Rekan kerja yang kompak.
  - Suasana kerja terbuka.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kingasri Pratama, yang kantor pusatnya berada di Jalan Brigjend Soediarso Km 11 Penggaron - Semarang, sedang lokasi pabriknya sendiri berada di Jalan Singoyudan 1 RT. 9 RW. 4 Desa Muktiharjo Semarang.

Dipilihnya perusahaan ini sebagai objek penelitian, karena :

1. Perusahaan ini belum pernah melakukan penelitian mengenai pengaruh upah insentif yang diberikan kepada karyawan dalam kaitannya dengan motivasi kerja karyawan.
2. Perusahaan ini memberikan upah insentif bagi seluruh karyawan bagian produksi.
3. Bersedia dijadikan objek penelitian dan memiliki karyawan yang mau diteliti.

#### **3.2. Populasi**

Populasi adalah seluruh objek dari suatu tempat tertentu dan mempunyai karakteristik tertentu (Rustiawati, 1990 : 52). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 85 orang.

### 3.3. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk diselidiki (Marzuki, 1992 : 51).

Agar sampel dapat dianggap cukup mewakili maka menurut Surakhmad (1985 : 91) :

- a. Populasi di bawah 100 diambil sebesar 50%.
- b. Populasi di antara 100 - 1000 diambil sebesar 25%.
- c. Populasi di atas 1000 diambil sebesar 10 - 20%.

Berdasarkan pedoman tersebut, peneliti menentukan sampel minimal ( $50\% \times 85$  orang) sebesar 42,5 atau 43 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 43 orang.

### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* (acak sederhana), yaitu semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dimasukkan menjadi anggota sampel (Marzuki, 1992 : 50).

Pemilihan 43 orang sebagai responden dilakukan dengan cara undian, yaitu mencatat nama-nama seluruh anggota populasi, lalu secara acak diundi sesuai dengan sampel yang dibutuhkan.

### 3.5. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali

(Soeratno, 1993 : 76). Data primer tersebut meliputi data identitas responden, tanggapan responden mengenai upah insentif dan motivasi.

Data primer dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden.

Angket atau Kuesioner, yaitu alat pengambilan data yang berisi pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah tersedia.

### **3.6. Skala Pengukuran**

Skala pengukuran di dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif sehingga data tersebut dapat diterapkan dalam perhitungan rumus kuantitatif. Skala yang dipakai oleh peneliti adalah skala likert. Skala likert merupakan salah satu cara untuk menentukan skor yang menghadapkan seorang responden dengan pertanyaan dan diminta untuk memilih di antara jawaban yang telah disediakan (Umar, 1998 : 32).

Daftar pertanyaan tersebut berisi mengenai identitas, upah insentif dan motivasi. Dari tiap-tiap jawaban yang telah diberikan responden diberikan skor atau nilai dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan cara memberikan nilai dari daftar pertanyaan tersebut :

1. Untuk jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5.
2. Untuk jawaban S (Setuju) diberi skor 4.
3. Untuk jawaban R (Ragu-Ragu) diberi skor 3.
4. Untuk jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2.
5. Untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

### 3.7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### 3.7.1. Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar, 1999).

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis item, yakni mengkorelasikan skor tiap butir (item) pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir pertanyaan. Teknik korelasi digunakan karena menurut Masrun (dalam Sugiyono, 2000) sampai saat ini merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Masrun (dalam Sugiyono, 2000) selanjutnya menjelaskan bahwa item mempunyai validitas tinggi jika koefisien korelasinya minimal sebesar 0,3. Korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, dengan rumus (Umar, 1999) :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2 (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

dimana :

- r = Koefisien korelasi antara x dan y.
- X = Jumlah skor masing-masing butir.
- Y = Jumlah skor keseluruhan butir.
- XY = Jumlah skor antara x dan y.
- n = Sampel penelitian.

Tabel 3.1. dan tabel 3.2. dibawah ini masing-masing menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel upah insentif dan motivasi kerja.

**Tabel 3.1**

**Hasil Uji Validitas Variabel Upah Insentif**

<b>No. Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,5953	0,301	Valid
2	0,8300	0,301	Valid
3	0,8220	0,301	Valid
4	0,6507	0,301	Valid
5	0,8029	0,301	Valid
6	0,7905	0,301	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2003)

Hasil pengujian validitas memberikan hasil bahwa semua item kuesioner variabel upah insentif adalah valid karena memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,301.



**Tabel 3.2**

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,5286	0,301	Valid
2	0,6714	0,301	Valid
3	0,6358	0,301	Valid
4	0,6626	0,301	Valid
5	0,6179	0,301	Valid
6	0,4354	0,301	Valid
7	0,3545	0,301	Valid
8	0,7474	0,301	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2003)

Hasil pengujian validitas memberikan hasil bahwa semua item kuesioner variabel motivasi kerja adalah valid karena memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,301.

### 3.7.2. Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur sampai sejauh mana derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Umar, 1999). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. *Internal consistency* diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach alpha*. Jika koefisien *alpha* lebih besar daripada 0,60 maka dinyatakan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3.3. berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel upah insentif dan motivasi kerja.

**Tabel 3.3.**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien CronbachAlpha	Keterangan
Upah Insentif	0,9000	Reliabel
Motivasi	0,8445	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2003)

Berdasarkan tabel tersebut, variabel upah insentif dan motivasi reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien *cronbach alpha* (0,9000 dan 0,8445) yang masing-masing  $> 0,60$ .

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, kuesioner ini layak untuk dipakai sebagai alat pengumpul data instrumen penelitian.

### 3.8. Metode Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif didasarkan pada jawaban-jawaban dari responden yang dikelompokkan dan diberikan skor untuk setiap alternatif jawaban, kemudian sebagai langkah terakhir analisis data adalah mengambil rata-rata skor dari keseluruhan jawaban. Langkah ini digunakan untuk mengukur tanggapan responden.

Rumus yang digunakan (Umar, 1997 : 170)

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

dimana :

R<sub>s</sub> = Rentang Skala  
n = Jumlah responden  
m = Jumlah alternatif jawaban

### 3.8.2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel upah insentif (X) terhadap motivasi kerja (Y).

Rumus regresi sederhana (Algifari, 1997 : 11)

$$Y = a + bX$$

dimana :

Y = Motivasi kerja karyawan.  
a = Konstanta, nilai Y apabila X = 0  
b = Koefisien regresi pemberian upah insentif.  
X = Upah insentif.

### 3.8.3. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t ( $t_{test}$ ) untuk melihat sejauhmana pengaruh (positif atau negatif) variabel-variabel independent (X = Upah Insentif) terhadap variabel dependent (Y = Motivasi Kerja).

Pengujian hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : b = 0, berarti variabel upah insentif tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel motivasi.

H1 :  $b \neq 0$ , berarti variabel upah insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel motivasi.

Dalam penelitian ini seluruh proses komputasi analisis regresi sederhana memanfaatkan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows.

Hasil SPSS diinterpretasikan sebagai berikut :

$P(\text{Signifikansi}) < \alpha$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

$P(\text{Signifikansi}) \geq \alpha$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Kingasri Pratama berdiri pada tanggal 7 Oktober 1980. Pendirinya adalah Bapak Sugiarto Slamet. PT. Kingasri Pratama adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan *compound* karet telapak ban yang digunakan untuk vulkanisir ban.

Pada awalnya perusahaan ini bertempat di jalan Brigjen Sudiarto Km. 11 Penggaron Semarang, dikarenakan tempatnya yang kurang memenuhi syarat, maka Bapak Sugiarto Slamet memindahkan lokasi pabriknya ke daerah yang lain, tepatnya di jalan Singoyudan 1 RT. 9 RW. 4 Desa Muktiharjo Semarang. Luas dari pabrik tersebut adalah 2500 m<sup>2</sup> dan berdiri diatas tanah seluas 3000 m<sup>2</sup>.

Setiap organisasi tentunya akan berusaha penuh pertimbangan-pertimbangan yang matang dalam memilih lokasi perusahaannya yang strategis dan cukup menguntungkan, baik ditinjau dari segi ekonomi maupun ditinjau dari segi sosial. Hal yang paling penting dalam penentuan lokasi perusahaan yang tepat akan dapat mempengaruhi kedudukan perusahaan dalam persaingan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Penentuan lokasi perusahaan berdasarkan pertimbangan yang berhubungan dengan kebutuhan proses produksi dan kemudahan yang diperoleh.

Beberapa kemudahan antara lain :

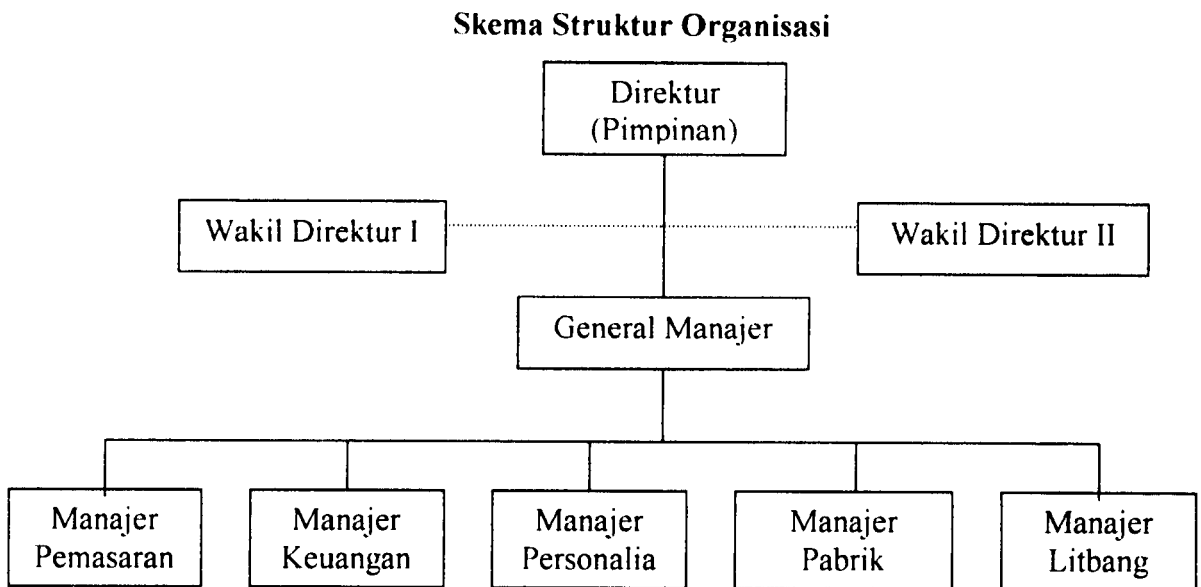
1. Bahan baku yang dipergunakan mudah diperoleh.

2. Tenaga kerja mudah didapat di sekitar perusahaan tersebut.
3. Transportasi mudah.
4. Lokasi perusahaan di pinggir kota, sehingga tidak mengganggu keamanan dan kesibukan kota.
5. Cukup tersedianya sarana air, listrik, telepon, telex.

#### 4.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah gambaran secara sistematis tentang hubungan-hubungan kerja sama dengan orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai tujuan (Manullang, 1990 : 68).

Adapun struktur organisasi pada perusahaan ini berbentuk organisasi garis yang sangat sederhana seperti gambar di bawah ini :



**Gambar 2**

Pada dasarnya struktur organisasi perusahaan PT. Kingasri Pratama tersebut sudah cukup baik dan sistematis. Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

#### 1. Direktur (Pimpinan)

Pimpinan perusahaan dipegang oleh direktur perusahaan Bapak Sugiarto Slamet, fungsi dan tanggung jawab dari direktur adalah :

- a. Menentukan kebijakan perusahaan yang bersifat umum maupun yang bersifat khusus mengenai hal keuangan dan personalia.
- b. Bertanggung jawab dalam masalah perusahaan *intern* dan *ekstern*.
- c. Memelihara koordinasi atas pengendalian pelaksanaan rencana kerja yang diterapkan.
- d. Merencanakan, mengawasi dan mengendalikan segala kegiatan operasi secara umum.
- e. Menentukan rencana kerja perusahaan.

#### 2. Wakil Direktur I dan II

Fungsi dan tanggung jawab dari wakil direktur adalah :

- a. Memegang tanggung jawab perusahaan jika pimpinan atau direktur tidak berada di tempat.
- b. Bersama-sama pimpinan mengawasi jalannya perusahaan.

#### 3. General Manajer

Fungsi dan tanggung jawab dari general manajer adalah :

- a. Mengatur dan bertanggung jawab atas segala kegiatan perusahaan dan bertanggung jawab atas kegiatan tersebut.

- b. Merencanakan dan bertanggung jawab atas semua operasi perusahaan.
- c. Mengawasi semua operasi perusahaan.
- d. Mengadakan perjanjian dengan pihak diluar perusahaan.

#### 4. Manajer Pemasaran

Fungsi dan tanggung jawab dari manajer pemasaran adalah :

- a. Mengatur kegiatan pemasaran produksi.
- b. Melakukan evaluasi pasar.
- c. Menghimpun dan mencari dana baru.

#### 5. Manajer Keuangan

Fungsi dan tanggung jawab dari manajer keuangan adalah :

- a. Mengatur dan bertanggung jawab atas pembukuan baik secara anggaran biaya dan pendapatan maupun rencana kerja dari bagian administrasi untuk mencapai sasaran anggaran.
- b. Membuat laporan bulanan dan laporan laba atau rugi pada akhir periode.
- c. Mengatur segala pembayaran gaji karyawan.

#### 6. Manajer Personalia

Fungsi dan tanggung jawab dari manajer personalia adalah :

- a. Mengurusi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan pabrik.
- b. Menyampaikan laporan daftar hadir karyawan.
- c. Bertanggung jawab atas kebutuhan tenaga kerja.
- d. Menilai prestasi kerja karyawan dan ketaatannya dalam melaksanakan peraturan-peraturan.
- e. Menyediakan keperluan produksi dan pabrik.



- f. Membeli bahan baku produksi dengan harga yang murah dan mutu yang baik.

#### 7. Manajer Pabrik

Fungsi dan tanggung jawab dari manajer pabrik adalah :

- a. Bertanggung jawab atas jalannya mesin-mesin pabrik.
- b. Bertanggung jawab terhadap perawatan mesin-mesin pabrik.
- c. Bertanggung jawab atas perbaikan mesin-mesin pabrik dengan segera untuk kelancaran produksi.

#### 8. Manajer Litbang

Fungsi dan tanggung jawab dari manajer litbang adalah :

- a. Mengendalikan kegiatan pengembangan produk, pengendalian mesin dan perawatan mesin.
- b. Menetapkan dan mengembangkan rencana mutu.
- c. Meningkatkan kualitas produk, efisiensi dan efektivitas.
- d. Bertanggung jawab terhadap ketentuan harga dasar produk dan harga dasar pengerjaan secara efisien, ekonomis dan produktif.

### **4.3. Produksi**

Dalam kegiatan produksi, bahan baku merupakan masalah yang penting bagi suatu perusahaan, tanpa bahan baku proses produksi tidak dapat dilaksanakan.

Bahan baku dan bahan penolong yang digunakan dalam proses produksi pada PT. Kingasri Pratama adalah sebagai berikut :

1. Karet Alam

Merupakan bahan dasar untuk membuat *compound* karet telapak ban.

2. Karbon Hitam GPF N 660

Berguna untuk membuat agar *compound* karet telapak ban tidak cepat terkikis atau terkena abrasi.

3. Minyak Parafin

Berguna untuk mengkilapkan *compound* karet telapak ban.

4. Asam Stearat

Berguna untuk membuat agar *compound* karet telapak ban tidak terlalu keras.

5. Air Sabun

Berguna agar antar *compound* telapak ban tidak lengket sewaktu ditumpuk.

6. Sulfur

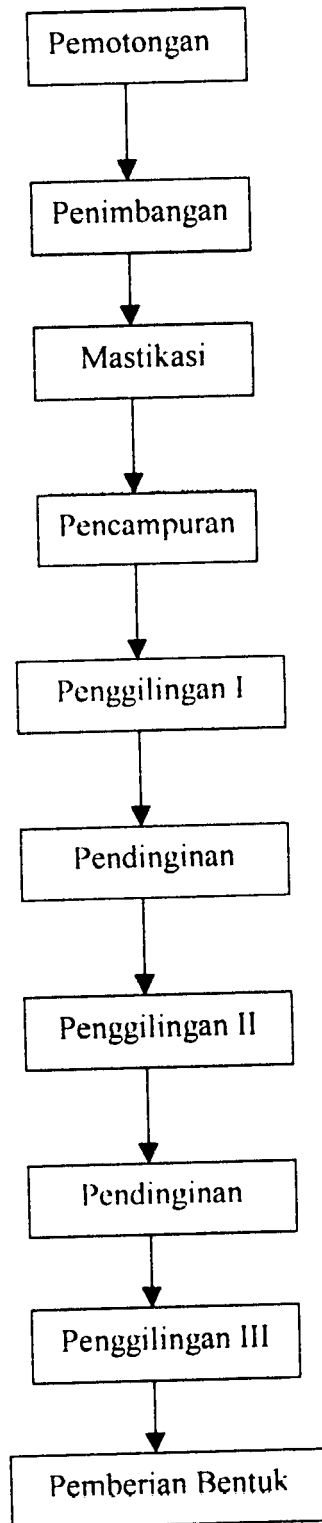
Sedangkan peralatan yang digunakan dalam proses produksi adalah sebagai berikut :

1. 4 buah mesin pemotongan.
2. 2 buah mesin penimbang.
3. 6 buah mesin *banburry*.
4. 6 buah mesin *open mill*.
5. 4 buah mesin *extruder*.

Produk yang dihasilkan oleh PT. Kingasri Pratama yaitu *compound* karet telapak ban.

Adapun urutan dari proses produksi PT. Kingasri Pratama adalah sebagai berikut :

### Skema Proses Produksi PT. Kingasri Pratama



**Gambar 3**

Keterangan :

a. Pemotongan

Proses pemotongan bertujuan untuk memotong bahan baku karet menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, sehingga akan mempermudah penimbangannya dan mempermudah proses *mastikasi*.

b. Penimbangan

Penimbangan bertujuan untuk menentukan banyaknya bahan-bahan kimia yang harus ditambahkan ke dalam karet.

c. Mastikasi

Proses ini berguna untuk melunakkan karet mentah, agar mudah dicampur dengan bahan-bahan kimia. Pada proses ini digunakan mesin *barbury*. Jadi pada proses ini karet akan lumer.

d. Pencampuran

Proses pencampuran adalah proses mencampurkan karet yang telah dimastikasi dengan bahan-bahan kimia, dilakukan di mesin *barbury*.

e. Penggilingan I

Setelah proses pencampuran selesai, maka gumpalan *compound* akan keluar melalui *sliding door* melalui *open mill* yang terdiri dari dua buah rotor yang berputar dengan arah berlawanan. Untuk rol bagian depan kecepatannya 19 rpm dan rol belakang 21c rpm, sehingga karet tergiling ke arah rol depan, sambil sekali-kali karetnya dipotong dan permukaannya dibalik-balik agar *compound* tersebut benar-benar homogen dan *compound* menjadi lembaran.

Selama penggilingan *compound*, yang perlu diperhatikan adalah suhu kedua rol gilingannya. Pada kedua rol tersebut suhunya dijaga sekitar 40°C – 80°C, agar tidak terjadi pra vulkanisasi pada *compound* karetnya.

f. Pendinginan

Sesudah *compound* dibentuk lembaran pada *open mill*, kemudian *compound* tersebut didiamkan minimal 24 jam untuk proses lebih lanjut.

g. Penggilingan II

*Compound* yang telah didiamkan 24 jam kemudian diproses lebih lanjut dengan penambahan bahan pencepat dan *sulfur*, kemudian digiling di *open mill* sampai diperoleh hasil *compound* yang merata atau homogen. Setelah *compound* homogen dicelupkan di dalam air sabun yang dimaksudkan agar *compound* tidak lengket sewaktu ditumpuk.

h. Pendinginan

Setelah dicampur dalam air sabun (Kadar kurang lebih 5%) *compound* didinginkan di atas gantungan yang berputar dan ditiup kipas angin (*blower*), minimum 8 jam. *Compound* yang sudah dingin (suhu di bawah 40°C) ditumpuk di tempat tertentu.

i. Penggilingan III

*Compound* yang sudah dingin, diambil untuk digiling di *open mill* agar *compound* lebih homogen dan juga membentuk lembaran-lembaran yang kemudian dipotong-potong dan dimasukkan ke dalam mesin *extruder*.

j. Pemberian Bentuk

*Compound* yang telah dimasukkan ke dalam mesin *extruder* kemudian disaring. *Compound* yang telah disaring dimasukkan lagi ke dalam mesin *extruder* lewat *open mill*, sehingga diperoleh bentuk yang memanjang dengan penampang yang tetap seperti ikat pinggang dan di atasnya dialiri air sebagai pendingin.

#### 4.4. Pemasaran

Kegiatan pemasaran tidak dapat dipisahkan dari kegiatan yang lain dalam perusahaan. Tujuan dari pemasaran adalah memasarkan hasil produk dari perusahaan. Tanggung jawab dari pemasaran ini dipegang oleh bagian pemasaran yang mana tugasnya mencakup merencanakan, mengendalikan sampai mengevaluasi hasil kerja yang telah dicapainya.

Dalam kegiatan pemasaran ini perusahaan terutama bagian pemasaran mencari konsumen yang membutuhkan produk yang dipunyainya. Pemasaran hasil produksi dari perusahaan ini adalah dengan cara menawarkan hasil produknya ke beberapa kota di Jawa Tengah, Jawa Timur, Jawa Barat, Kalimantan dan Bali.

#### 4.5. Tenaga Kerja

Tenaga kerja karyawan merupakan faktor produksi bagi aktifitas yang dijalankan perusahaan dengan kata lain karyawan atau tenaga kerja adalah sebagai faktor produksi yang paling penting bagi kelancaran dalam berproduksi. Sedangkan waktu kerja yang diberikan perusahaan adalah 6 hari dalam 1 minggu, yaitu :

1. Hari Senin – Jumat masuk pukul 07.30 – 16.00.
2. Hari Sabtu masuk pukul 07.30 – 12.00.
3. Hari Minggu dan hari besar libur.

#### **4.5.1. Penarikan Tenaga Kerja**

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, perusahaan membedakan tenaga kerja menjadi 2 jenis, yaitu :

1. Direktur berasal dari keluarga sendiri.
2. Kepala bagian dan pekerja lainnya berasal dari para pelamar ataupun dari masyarakat sekitar lokasi perusahaan.

Masalah tenaga kerja dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Seperti hal aspek yang lain, aspek tenaga kerja perlu direncanakan, dikoordinasikan dan diawasi dengan baik. Perencanaan dan penempatan tenaga kerja secara tepat merupakan masalah yang dihadapi semua perusahaan yang mengutamakan prestasi kerja tinggi.

#### **4.5.2. Sistem Pembayaran**

Sistem pembayaran upah atau gaji dan upah insentif pada PT. Kingasri Pratama adalah sistem pembayaran per bulan. Jadi gaji dan insentif dibayarkan setiap akhir bulan, tanpa memperhatikan turun naiknya biaya hidup dan hasil penjualan perusahaan.

#### **4.5.3. Jaminan Sosial dan Tunjangan**

1. Perusahaan mengikuti JAMSOSTEK.
2. Tunjangan Hari Raya.
3. Wisata bersama.
4. Cuti tahunan selama 10 hari, apabila ada hajatan diberi cuti 2 hari.
5. Cuti melahirkan selama 3 bulan.

#### **4.5.4. Jumlah Tenaga Kerja**

Jumlah tenaga kerja PT. Kingasri Pratama seluruhnya adalah 128 orang dengan tenaga kerja wanita 22 orang dan tenaga kerja pria 106 orang.

#### **4.5.5. Pemeliharaan Tenaga Kerja**

Agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja maka perusahaan selalu memberikan perhatian dan pemeliharaan karyawan, yaitu berupa :

1. Bantuan kesehatan bagi karyawan, dalam hal ini perusahaan membantu pembiayaan bagi karyawan yang sakit.
2. Pemberian uang bonus, pemberian ini diberikan sesuai dengan prestasi kerjanya. Biasanya diberikan apabila karyawan dapat memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Pemberian ijin cuti, ijin ini diberikan kepada karyawannya yang sedang sakit ataupun berhalangan hadir karena suatu hal.
4. Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya pada setiap akhir tahun.



## 4.6. Identitas Responden

### 4.6.1. Distribusi Jenis Kelamin Responden

Identitas responden dimaksudkan untuk mengenali responden lebih mendalam, sehingga membantu memperoleh gambaran tentang keadaan, sifat-sifat atau ciri-ciri karyawan PT. Kingasri Pratama bagian produksi yang berjumlah 43 orang.

Tabel 4.1. berikut ini menunjukkan distribusi responden berdasar jenis kelamin.

**Tabel 4.1.**

#### **Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
Laki-Laki	43	100
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah (2003)

Berdasarkan tabel 4.1. tampak bahwa dari 43 orang responden yang diteliti, jumlah responden dengan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang atau 100%, dan tidak terdapat responden yang berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan tempat kerja yang kotor dan hasil produksi yang termasuk barang berat sehingga tidak memungkinkan wanita untuk melakukan pekerjaan itu.

#### 4.6.2. Distribusi Umur Responden

Tabel 4.2. berikut ini menunjukkan distribusi responden berdasar umur.

**Tabel 4.2**  
**Umur Responden**

No	Umur Responden	Jumlah	Prosentase
1.	< 26 Tahun	5	12
2.	26 – 30 Tahun	10	23
3.	31 – 35 Tahun	18	42
4.	> 35 Tahun	10	23
	<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah (2003)

Berdasarkan tabel 4.2 tampak bahwa dari 43 orang responden yang diteliti, jumlah responden yang berumur kurang dari 26 tahun sebanyak 5 orang atau 12%, yang berumur 26 – 30 tahun sebanyak 10 orang atau 23%, yang berumur 31 – 35 tahun sebanyak 18 orang atau 42%, dan yang berumur lebih dari 35 tahun sebanyak 10 orang atau 23%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa umur 31 – 35 tahun adalah usia yang produktif untuk bekerja dan sangat berguna bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan hasil produksinya.

### 4.6.3. Distribusi Pendidikan Responden

Tabel 4.3. berikut ini menunjukkan distribusi responden berdasar pendidikan.

**Tabel 4.3**

#### **Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	Tamat SLTP	11	26
2.	Tamat SLTA	28	65
3.	Akademi	4	9
	<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah (2003)

Berdasarkan tabel 4.3 tampak bahwa dari 43 orang responden yang diteliti, jumlah responden dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 11 orang atau 26%, dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 28 orang atau 26%, dengan tingkat pendidikan Akademi sebanyak 4 orang atau 9%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak menetapkan syarat yang tinggi untuk tingkat pendidikan bagi karyawan bagian produksi.



#### 4.6.4. Distribusi Masa Kerja Responden

Tabel 4.4. berikut ini menunjukkan distribusi responden berdasar masa kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1.	< 3 Tahun	6	14
2.	3 - 5 Tahun	12	28
3.	> 5 Tahun	25	58
	<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah (2003)

Berdasarkan tabel 4.4 tampak bahwa dari 43 orang responden yang diteliti, jumlah responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 6 orang atau 14%, dengan masa kerja 3 - 5 tahun sebanyak 12 orang atau 28%, dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 25 orang atau 58%. Hal ini disebabkan karena sedikitnya lapangan kerja selain kerja di pabrik, sehingga menyebabkan mereka bertahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

#### 4.6.5. Distribusi Status Perkawinan Responden

Tabel 4.5. berikut ini menunjukkan distribusi responden berdasar status perkawinan.

**Tabel 4.5**  
**Status Perkawinan Responden**

No	Status Perkawinan	Jumlah	Prosentase
1.	Belum Menikah	15	35
2.	Menikah	28	65
	<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah (2003)

Berdasarkan tabel 4.5 tampak bahwa dari 43 orang responden yang diteliti, jumlah responden yang belum menikah sebanyak 15 orang atau 35%, yang telah menikah sebanyak 28 orang atau 65%. Hal ini dapat diartikan bahwa mereka sebagian besar mempunyai tanggungan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya dan dirinya sendiri.

#### 4.7. Analisis Data dan Pembahasannya

##### 4.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan dari 43 responden tentang variabel upah insentif dan motivasi kerja.

Dimana jawaban terdiri atas 5 pilihan sebagai berikut :

1. Untuk jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5.
2. Untuk jawaban S (Setuju) diberi skor 4.

3. Untuk jawaban R (Ragu-Ragu) diberi skor 3.
4. Untuk jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2.
5. Untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

Langkah proses analisis deskriptif (Umar, 1997 : 170)

- a. Menentukan nilai skor terendah dan tertinggi dengan cara mengalikan jumlah sampel dengan bobot paling rendah dan paling tinggi. Didapat rentang terendah, yaitu  $43 \times 1 = 43$  dan rentang tertinggi  $43 \times 5 = 215$ .

- b. Rentang tiap kriteria

$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{43(5-1)}{5} = 34,4$$

- c. Skala penilaian tiap kriteria

43 - 77,4 = Sangat Tidak Baik

77,41 - 111,81 = Tidak Baik

111,82 - 146,22 = Cukup Baik

146,23 - 180,63 = Baik

180,64 - 215 = Sangat Baik

Setelah kuesioner dikumpulkan dan dikelompokkan hasilnya adalah sebagai berikut :

#### 4.7.2. Tanggapan Responden Tentang Upah Insentif

Berdasarkan tanggapan responden terhadap upah insentif diketahui bahwa variabel upah insentif yang diberikan pada karyawan masuk dalam kategori baik, hal ini terlihat dari diperolehnya nilai skor rata-rata sebesar 162,83 ini masuk dalam skala penilaian antara 146,23 – 180,63. Maka dapat

ditarik kesimpulan bahwa upah insentif yang diberikan oleh perusahaan dirasakan baik oleh responden. Tabel tanggapan responden terhadap variabel upah insentif tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.6.**

**Tanggapan Responden Terhadap Upah Insentif**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah
1.	Menurut Anda pembayaran upah insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat dimengerti cara perhitungannya.	7	20	13	3	-	160
2.	Menurut Anda upah insentif yang Anda terima dapat Anda hitung sendiri.	12	20	10	1	-	172
3.	Menurut Anda dengan diberikannya upah insentif dapat meningkatkan hasil kerja Anda.	9	30	4	-	-	177
4.	Menurut Anda perusahaan selalu membayar insentif karyawan sesegera mungkin dan selalu tepat waktu.	8	21	10	4	-	126
5.	Menurut Anda besarnya insentif yang Anda terima telah sesuai dengan prestasi kerja yang Anda capai.	9	22	11	1	-	168
6.	Menurut Anda upah normal dengan standar kerja perjam mampu memberikan rangsangan pada Anda untuk bekerja lebih giat	9	27	7	-	-	174
	<b>Jumlah Skor</b>						977
	<b>Rata-Rata</b>						162,83

**4.7.3. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja**

Berdasarkan tanggapan responden terhadap motivasi kerja diketahui bahwa variabel motivasi kerja karyawan masuk dalam kategori baik, hal ini terlihat dari diperolehnya nilai skor rata-rata sebesar 163,63 ini masuk dalam skala penilaian antara 146,23 – 180,63. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dirasakan baik oleh responden. Tabel

tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.7.**

**Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah
1.	Besarnya gaji yang Anda terima sudah sesuai dengan harapan Anda.	3	22	10	8	-	149
2.	Menurut Anda gaji yang Anda terima selama ini mampu untuk mencukupi kebutuhan Anda.	9	15	19	-	-	162
3.	Jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada Anda sudah sesuai dengan harapan Anda.	8	24	11	-	-	169
4.	Dengan adanya jaminan sosial dapat menumbuhkan rasa aman dalam diri Anda untuk bekerja.	13	16	14	-	-	171
5.	Menurut Anda lingkungan dimana Anda bekerja memberikan rasa aman sehingga Anda dapat bekerja dengan rasa aman dan tenang.	8	20	15	-	-	165
6.	Hubungan Anda dengan rekan sekerja Anda terjalin baik.	5	25	10	3	-	161
7.	Menurut Anda rekan kerja Anda di lingkungan Anda bekerja merupakan rekan kerja yang kompak dan dapat bekerja sama.	5	23	15	-	-	162
8.	Anda merasa ada suasana keterbukaan dengan teman sekerja.	9	25	7	2	-	170
	<b>Jumlah Skor</b>						<b>1309</b>
	<b>Rata-Rata</b>						<b>163,63</b>

**4.8. Analisis Regresi Sederhana**

Hasil analisis data dengan menggunakan regresi sederhana disajikan dalam tabel 4.8. berikut ini.



**Tabel 4.8.**

**Hasil Regresi Upah Insentif Terhadap Motivasi**

<b>Nama Variabel Bebas</b>	<b>Koefisien B</b>	<b>Signifikan</b>
Konstanta	1,139	0,000
Upah Insentif	0,678	
R <sup>2</sup>	0,618	

Sumber : Data primer yang diolah (2003)

Tabel 4.8. menunjukkan hasil regresi upah insentif berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi. Hal ini ditunjukkan oleh sig p(0,000) yang  $< \alpha(0,05)$ . Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,618 menunjukkan bahwa 61,8% variabel motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel upah insentif, sedangkan selebihnya 38,2% merupakan pengaruh variabel lain. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

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

#### **4.9. Implikasi Manajemen**

Berdasar hasil analisis data dengan menggunakan regresi sederhana menunjukkan bahwa hipotesis tentang pengaruh upah insentif terhadap motivasi didukung secara statistik. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien positif 0,678 yang menunjukkan akan arti pentingnya upah insentif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti pihak manajemen harus benar-benar memperhatikan variabel upah insentif ini, karena apabila variabel upah insentif ini berubah maka

akan diikuti dengan perubahan motivasi kerja karyawan secara searah. Jadi bila variabel upah insentif naik maka variabel motivasi kerja juga naik.

Untuk memotivasi karyawan pihak manajemen harus memperhatikan hubungan yang kuat antara hasil kerja karyawan dengan imbalan yang karyawan terima. Jika imbalan didapat secara adil bukan berasal dari faktor pekerjaan senioritas, maka motivasi karyawan akan meningkat, dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

Upah insentif sebagai salah satu tujuan bekerja dari karyawan, dalam hal ini akan terkait dengan kebutuhan karyawan. Kebutuhan fisik dalam hal ini akan menjadi penting bagi kelangsungan hidup manusia. Upah insentif merupakan hal yang sangat ditunggu keberadaannya bagi para karyawan. Meningkatnya nilai upah insentif ini dalam jajaran pendapatan karyawan, maka akan merangsang karyawan untuk mendapatkannya secara lebih. Hal ini akan menciptakan motivasi baru dan meningkatkan motivasi sebelumnya untuk berusaha menjadi lebih baik dalam pencapaian upah insentif.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasar analisis data dan pembahasan pada bab IV maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel upah insentif diperoleh skor rata-rata sebesar 162,83 yang berarti berada diantara rentang skala 146,23 – 180,63 atau pada kategori baik.
2. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 163,63 yang berarti berada diantara rentang skala 146,23 – 180,63 atau pada kategori baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi, diketahui bahwa upah insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini :

- 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 1997, *Analisis Regresi*, Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- As'ad, 1992, *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Gomes, F.C., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempat, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1997, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan, 1984, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan, 1992, *Manajemen Personalia*, Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Manullang, 1994, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marzuki, 1992, *Metodologi Penelitian*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Nasution, Mulia, 1994, *Manajemen Personalia*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, 1991, *Manajemen Personalia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, 1993, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Reksohadiprojo, Handoko, 1986, *Organisasi Perusahaan*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rustiawati, Yustina, 1990, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Penerbit APTIK, Jakarta.
- Silalahi, 1992, *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Penerbit YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Soeratno, 1988, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Soeratno, 1993, *Metode Penelitian Survey Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta.
- Sugiono, 2000, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Kedua, Penerbit CV. Afa Betha, Bandung.
- Surachmad, Winarno, 1985, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*, Metode dan Teknik, Penerbit Tarsito, Bandung.
- Triatmanto, Boge, 2001, *Analisis Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Berbintang di Kabupaten dan Kota Malang*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka, Malang.
- Umar, Husein, 1998, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husein, 1999, *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winardi, 1996, *Manajemen Konflik*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.

# *LAMPIRAN 1*

*Kuesioner Survey Pendahuluan*



## DATA PRIBADI

No :  
Umur : th  
Tingkat Pendidikan : SD / SLTP / SLTA / Akademi / Perguruan Tinggi

Faktor-faktor yang dianggap dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan

1. Gaji yang memadai	SS	S	R	TS	STS
2. Upah insentif	SS	S	R	TS	STS
3. Penghargaan	SS	S	R	TS	STS
4. Kepuasan kerja	SS	S	R	TS	STS
5. Partisipasi	SS	S	R	TS	STS
6. Promosi	SS	S	R	TS	STS
7. Informasi yang benar	SS	S	R	TS	STS
8. Jaminan sosial	SS	S	R	TS	STS
9. Rekan kerja yang kompak	SS	S	R	TS	STS
10. Pemberian gaji	SS	S	R	TS	STS

# *LAMPIRAN 2*

*Tabulasi Survey Pendahuluan*

## TABULASI SURVEY PENDAHULUAN

Nama Faktor	Jumlah Responden
1. Gaji yang memadai	31
2. Upah insentif	64
3. Penghargaan	36
4. Kepuasan kerja	31
5. Partisipasi	34
6. Promosi	37
7. Informasi yang benar	40
8. Jaminan sosial	43
9. Rekan kerja yang kompak	30
10. Pemberian gaji	27

# *LAMPIRAN 3*

*Kuesioner Penelitian*

**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**  
**SEMARANG**

---

---

**Penelitian : Analisis Pengaruh Upah Insentif Terhadap Motivasi Kerja  
Karyawan Bagian Produksi PT. Kingasri Pratama Semarang.**

**Kata Pengantar**

Dalam rangka penelitian tentang **Analisis Pengaruh Upah Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingasri Pratama Semarang**, peneliti sangat memerlukan adanya informasi dan data-data sebagai pendukung penelitian.

Demi tercapainya penelitian ini maka peneliti mohon kesediaan dari Bapak / Ibu / Saudara / Saudari untuk membantu mengisi angket atau kuesioner yang peneliti sediakan dan sudilah kiranya Bapak / Ibu / Saudara / Saudari mengisi angket tersebut dengan keadaan yang sebenarnya.

Dalam kesempatan yang baik ini peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak / Ibu / Saudara / Saudari yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini.

Peneliti

## ANGKET / KUESIONER

### Petunjuk Pengisian

1. Berikut ini akan disajikan beberapa pernyataan, Bapak / Ibu / Saudara / Saudari diharapkan untuk menjawab pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda silang (x) pada huruf :  
  
SS : Bila Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.  
  
S : Bila Setuju dengan pernyataan tersebut.  
  
R : Bila Ragu-Ragu dengan pernyataan tersebut.  
  
TS : Bila Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.  
  
STS : Bila Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat, kemudian pilihlah salah satu dari lima pilihan jawaban yang telah disediakan.
3. Jika Bapak / Ibu / Saudara / Saudari terlanjur menyilang sebuah huruf yang seharusnya tidak Bapak / Ibu / Saudara / Saudari kehendaki, berilah tanda sama dengan (=) pada huruf yang anda anggap salah tersebut, kemudian silanglah huruf yang Bapak / Ibu / Saudara / Saudari anggap sesuai.
4. Tidak ada jawaban yang benar dan salah dalam pengisian kuesioner ini. Jawaban yang paling baik adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan diri Bapak / Ibu / Saudara / Saudari sendiri dan tidak perlu takut ataupun ragu-ragu dalam memberikan jawaban, karena jawaban yang anda berikan sama sekali tidak ada pengaruhnya terhadap pekerjaan dan perusahaan. Mohon agar tidak ada nomer yang terlewati.

## A. Identitas Responden

1. No. responden :
2. Jenis kelamin :
  - a. Laki-Laki
  - b. Wanita
3. Berapa usia anda sekarang : th
4. Apakah pendidikan terakhir anda :
  - a. SD
  - b. SLTP
  - c. SLTA
  - d. Akademi
  - e. Perguruan Tinggi
5. Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini :
  - a. <3 Tahun
  - b. 3 – 5 Tahun
  - c. >5 Tahun
6. Apakah status perkawinan anda sekarang :
  - a. Belum Menikah
  - b. Menikah
  - c. Janda
  - d. Duda

**B. Upah Insentif**

- 1. Menurut Anda pembayaran upah insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat dimengerti cara perhitungannya. SS S R TS STS
- 2. Menurut Anda upah insentif yang Anda terima dapat Anda hitung sendiri. SS S R TS STS
- 3. Menurut Anda dengan diberikannya upah insentif dapat meningkatkan hasil kerja Anda. SS S R TS STS
- 4. Menurut Anda perusahaan selalu membayar insentif karyawan sesegera mungkin dan selalu tepat waktu. SS S R TS STS
- 5. Menurut Anda besarnya insentif yang Anda terima telah sesuai dengan prestasi kerja yang Anda capai. SS S R TS STS
- 6. Menurut Anda upah normal dengan standar kerja perjam mampu memberikan rangsangan pada Anda untuk bekerja lebih giat. SS S R TS STS



**C. Motivasi**

- |    |                                                                                                                           |    |   |   |    |     |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1. | Besarnya gaji yang Anda terima sudah sesuai dengan harapan Anda.                                                          | SS | S | R | TS | STS |
| 2. | Menurut Anda gaji yang Anda terima selama ini mampu untuk mencukupi kebutuhan Anda.                                       | SS | S | R | TS | STS |
| 3. | Jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada Anda sudah sesuai dengan harapan Anda.                                    | SS | S | R | TS | STS |
| 4. | Dengan adanya jaminan sosial dapat menumbuhkan rasa aman dalam diri Anda untuk bekerja.                                   | SS | S | R | TS | STS |
| 5. | Menurut Anda lingkungan dimana Anda bekerja memberikan rasa aman sehingga Anda dapat bekerja dengan rasa aman dan tenang. | SS | S | R | TS | STS |
| 6. | Hubungan Anda dengan rekan sekerja Anda terjalin baik.                                                                    | SS | S | R | TS | STS |
| 7. | Menurut Anda rekan kerja Anda di lingkungan Anda bekerja merupakan rekan kerja yang kompak dan dapat bekerja sama.        | SS | S | R | TS | STS |
| 8. | Anda merasa ada suasana keterbukaan dengan teman sekerja.                                                                 | SS | S | R | TS | STS |

# *LAMPIRAN 4*

*Hasil Pemberian Skor pada Setiap Pertanyaan*

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total	Rata-rata	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total	Rata-rata
1	4	4	4	4	3	3	22	3.67	4	4	4	3	4	3	4	4	30	3.75
2	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3.50
3	4	3	4	4	3	3	21	3.50	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3.75
4	3	4	4	4	4	4	23	3.83	2	3	4	3	4	4	3	3	28	3.25
5	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
6	4	4	4	4	4	4	24	4.00	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3.75
7	3	3	4	3	3	4	20	3.33	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3.25
8	4	5	4	4	4	4	25	4.17	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4.13
9	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.88
10	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
11	2	5	4	2	5	4	22	3.67	5	4	4	4	4	3	3	4	31	3.88
12	5	4	4	5	4	4	26	4.33	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4.25
13	2	2	4	4	2	4	18	3.00	2	3	3	5	3	3	4	4	27	3.38
14	2	4	4	4	4	4	22	3.67	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3.50
15	4	4	4	3	4	4	23	3.83	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3.75
16	3	3	3	2	3	3	17	2.83	2	4	3	4	3	2	3	3	24	3.00
17	3	3	3	2	3	3	17	2.83	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2.88
18	4	5	5	3	5	5	27	4.50	3	5	5	5	5	5	4	5	37	4.63
19	3	4	4	2	4	4	21	3.50	2	3	3	3	3	2	3	4	23	2.88
20	4	4	4	3	4	4	23	3.83	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3.75
21	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	5	3	5	3	5	3	3	30	3.75
22	3	5	5	5	5	5	28	4.67	5	5	5	5	5	5	3	5	38	4.75
23	3	5	5	4	5	5	27	4.50	4	5	5	5	5	4	3	5	36	4.50
24	5	5	5	4	5	5	29	4.83	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4.75
25	4	4	4	4	4	4	24	4.00	2	4	5	4	5	2	5	4	31	3.88
26	4	5	5	5	5	5	29	4.83	4	5	3	5	3	4	3	5	32	4.00
27	5	5	5	5	5	5	30	5.00	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4.75
28	5	5	5	5	5	5	30	5.00	5	5	4	5	4	5	4	5	37	4.63
29	5	5	5	5	5	5	30	5.00	3	3	5	3	5	4	5	5	33	4.13
30	5	5	5	5	5	5	30	5.00	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4.75
31	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3.50
32	3	3	4	3	3	4	20	3.33	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3.75
33	4	4	4	4	4	4	24	4.00	2	3	4	3	4	4	3	2	25	3.13
34	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
35	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3.50
36	3	3	4	3	3	4	20	3.33	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3.75
37	4	4	4	4	4	4	24	4.00	2	3	4	3	4	4	3	2	25	3.13
38	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
39	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.88
40	3	3	4	3	3	4	20	3.33	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3.25
41	5	5	4	5	4	4	27	4.50	4	3	4	5	4	4	4	4	32	4.00
42	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3.88
43	3	3	4	3	4	3	20	3.33	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3.88
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>172</b>	<b>177</b>	<b>162</b>	<b>170</b>	<b>174</b>	<b>1015</b>	<b>169.1667</b>	<b>149</b>	<b>162</b>	<b>169</b>	<b>171</b>	<b>165</b>	<b>161</b>	<b>162</b>	<b>170</b>	<b>1309</b>	<b>163.625</b>
<b>Rata<sup>2</sup></b>	<b>3.72</b>	<b>4.00</b>	<b>4.12</b>	<b>3.77</b>	<b>3.95</b>	<b>4.05</b>	<b>23.60</b>	<b>3.93</b>	<b>3.47</b>	<b>3.77</b>	<b>3.93</b>	<b>3.98</b>	<b>3.84</b>	<b>3.74</b>	<b>3.77</b>	<b>3.95</b>	<b>30.44</b>	<b>3.81</b>





# *LAMPIRAN 5*

*Distribusi Identitas Responden*

## DISTRIBUSI IDENTITAS RESPONDEN

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Status Perkawinan
1	Pria	26	SLTP	2	Menikah
2	Pria	31	SLTA	4	Menikah
3	Pria	33	SLTA	5	Menikah
4	Pria	23	SLTP	1	Belum Menikah
5	Pria	37	Akademi	6	Menikah
6	Pria	32	SLTA	8	Menikah
7	Pria	33	SLTP	7	Menikah
8	Pria	27	SLTA	2	Belum Menikah
9	Pria	29	SLTA	7	Belum Menikah
10	Pria	33	SLTA	6	Belum Menikah
11	Pria	40	SLTA	9	Menikah
12	Pria	23	SLTP	1	Menikah
13	Pria	31	SLTA	7	Menikah
14	Pria	30	SLTA	7	Menikah
15	Pria	27	SLTA	3	Belum Menikah
16	Pria	34	Akademi	8	Menikah
17	Pria	25	SLTP	4	Menikah
18	Pria	34	SLTA	3	Belum Menikah
19	Pria	31	SLTA	3	Belum Menikah
20	Pria	32	SLTA	7	Menikah
21	Pria	42	SLTA	9	Menikah
22	Pria	26	SLTA	2	Belum Menikah
23	Pria	36	Akademi	6	Menikah
24	Pria	35	SLTA	8	Belum Menikah
25	Pria	24	SLTP	5	Belum Menikah
26	Pria	33	SLTA	3	Menikah
27	Pria	43	SLTA	9	Menikah
28	Pria	33	SLTA	8	Menikah
29	Pria	39	Akademi	7	Menikah
30	Pria	41	SLTA	9	Belum Menikah
31	Pria	27	SLTA	7	Menikah
32	Pria	28	SLTP	4	Menikah
33	Pria	28	SLTP	8	Menikah
34	Pria	40	SLTP	7	Menikah
35	Pria	32	SLTA	3	Menikah
36	Pria	33	SLTA	5	Belum Menikah
37	Pria	31	SLTA	6	Belum Menikah
38	Pria	44	SLTA	6	Menikah
39	Pria	31	SLTA	5	Menikah
40	Pria	25	SLTP	2	Belum Menikah
41	Pria	38	SLTA	7	Menikah
42	Pria	29	SLTP	7	Belum Menikah
43	Pria	33	SLTA	8	Menikah

# *LAMPIRAN 6*

*Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics **Insentif**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X01	19.8837	9.4862	.5953	.9052
X02	19.6047	8.7209	.8300	.8659
X03	19.4884	10.0653	.8220	.8770
X04	19.8372	9.0443	.6507	.8983
X05	19.6512	8.9945	.8029	.8706
X06	19.5581	9.7763	.7905	.8766

Reliability Coefficients

N of Cases = 43.0

N of Items = 6

Alpha = .9000

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics **Motivasi**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y01	26.9767	13.3090	.5286	.8347
Y02	26.6744	13.0819	.6714	.8140
Y03	26.5116	13.8749	.6358	.8204
Y04	26.4651	13.0166	.6626	.8150
Y05	26.6047	13.6733	.6179	.8215
Y06	26.6977	14.4064	.4354	.8435
Y07	26.6744	15.2724	.3545	.8500
Y08	26.4884	12.8749	.7474	.8045

Reliability Coefficients

N of Cases = 43.0

N of Items = 8

Alpha = .8445



# *LAMPIRAN 7*

*Print Out Regresi Sederhana*

\* \* \* \* MULTIPLE REGRESSION \* \* \* \*

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Dev	Label
Y	3.807	.523	MOTIVASI
X	3.933	.606	INSENTIF

N of Cases = 43

Correlation, 1-tailed Sig:

	Y	X
Y	1.000	.786 .000
X	.786 .000	1.000

Equation Number 1    Dependent Variable..    Y    MOTIVASI

Block Number 1.    Method:    Enter    X

Variable(s) Entered on Step Number  
1..    X    INSENTIF

Multiple R                    .78640  
R Square                      .61843  
Adjusted R Square            .60912  
Standard Error               .32671

Analysis of Variance			
	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	7.09267	7.09267
Residual	41	4.37624	.10674

F = 66.44964                    Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X	.678208	.083199	.786401	8.152	.0000
(Constant)	1.139253	.331032		3.442	.0013

End Block Number 1    All requested variables entered.