

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP INSENTIF
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1



Diajukan oleh:

Wijaya Mukti Sri Untari
F 100 080 146

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP INSENTIF
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Disusun oleh :

Wijaya Mukti Sri Untari
F 100 080 146

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

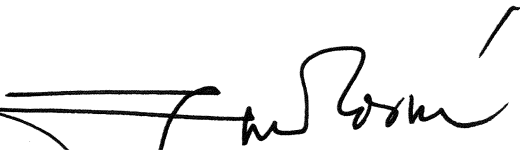
**IHUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP INSENTIF
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

Disusun oleh :

Wijaya Mukti Sri Untari
F 100 080 146

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing Skripsi



Drs. Mohammad Amir, M.Si

Tanggal, 12 Juni 2013

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP INSENTIF
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

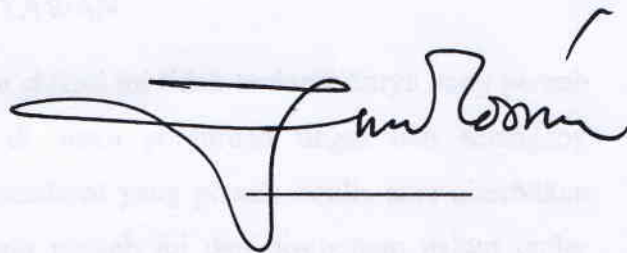
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Wijaya Mukti Sri Untari
F 100 080 146

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada Rabu, 12 Juni 2013
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

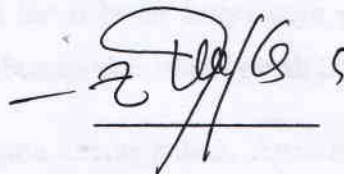
Penguji utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si



Penguji pendamping I

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si



Penguji pendamping II

Dra. Rini Lestari, M.Si



Surakarta, 04 Juli 2013
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,



(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN

Wijaya Mukti Sri Untari
Mohammad Amir

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Kinerja tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Kinerja tinggi akan tercapai apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut diantaranya yaitu insentif. Insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang komprehensif dan tidak terbatas pada gaji atau upah saja diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja pada karyawan. Adapun hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja karyawan.

Subjek penelitian adalah karyawan produksi CV. Pustaka Bengawan Sukoharjo sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive non random sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan skala persepsi terhadap insentif dan dokumentasi kinerja karyawan. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,504; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja. Sumbangan efektif persepsi terhadap insentif terhadap kinerja sebesar 25,4%. Persepsi terhadap insentif mempunyai rerata empirik sebesar 84,650, dan rerata hipotetik sebesar 85 yang berarti persepsi terhadap insentif pada subjek penelitian tergolong sedang. Variabel kinerja diketahui rerata empirik sebesar 77,350 berdasarkan norma kategori kinerja skor tersebut masuk dalam kategori baik.

Kesimpulan penelitian menyatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja, namun generalisasi hasil-hasil penelitian terbatas pada subjek dan lokasi penelitian dilakukan yaitu karyawan bagian produksi CV. Pustaka Bengawan.

Kata kunci:

persepsi terhadap insentif, kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Kinerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata *job Performance* atau *actual performace* (prestasi karya atau kinerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2004) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada kenyataannya kondisi produktivitas kerja sumber daya manusia Indonesia masih belum memadai atau dapat dikatakan masih rendah, dilihat dari *Survey Insititute for Management of Development, Swiss, World Competitiveness Book 2011* (dalam kompascybermedia.com, 2012) memaparkan peringkat produktivitas kerja Indonesia berada pada posisi 44 dari 139 negara yang disurvei. Selanjutnya negara-negara Asia lainnya berada di atas Indonesia seperti Swiss (peringkat 1), Singapura (3),

Malaysia (26), Thailand (38). Hal ini diduga kuat karena kualitas sumber daya manusia Indonesia rendah dan tidak mampu bersaing dengan negara lain.

Gambaran kondisi kinerja yang menurun juga terjadi pada CV. Pustaka Bengawan. Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu personalia pada Februari 2013, ditemukan indikasi menurunnya kinerja karyawan, yaitu tidak mampu mencapai target dan terjadi kesalahan perhitungan dalam proses pemasaran atau pendistribusian produk buku atau LKS pada beberapa daerah tertentu. Misalnya verifikasi awal karyawan diprediksi diiharapkan mampu mencetak sebanyak 10.000 eksemplar, namun pada proses finishing hanya menghasilkan 7.500 eksmplar. Akibatnya terjadi kekurangan produk sebanyak 2.500 eksemplar yang tidak dapat terpenuhi.

Penelitian Armansyah (2002) menyatakan salah satu cara pemaksimalan kinerja adalah memberikan kesempatan mendapatkan insentif pada seluruh tingkat organisasi agar sepadan dengan tingkat tanggung jawab atau kontribusinya terhadap perusahaan. Kontribusi kinerja karyawan diharapkan dapat ditingkatkan melalui insentif. Pemberian insentif terhadap

karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu sasaran penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, yang diharapkan oleh perusahaan dapat mendorong karyawan mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan.

Karyawan yang mempersepsi secara positif insentif merasa jasanya dihargai sehingga akan merasa tenang dalam bekerja, bersemangat dan memiliki kepuasan pada pekerjaannya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan diharapkan akan bekerja lebih tekun dan bermotivasi tinggi sehingga diharapkan pula dapat meningkatkan kinerjanya. Namun pada kenyataannya pada masa sekarang masih banyak permasalahan yang dialami antara karyawan dengan perusahaan contohnya karyawan menuntut perusahaan memberikan insentif yang sesuai harapan karyawan, namun disisi lain perusahaan kerap tidak memenuhi tuntutan karyawan dengan berdalih perusahaan merugi ataupun untuk efisiensi. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dibuat adalah: Apakah ada hubungan antara persepsi insentif dengan kinerja karyawan? Mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji secara empirik dan

mengadakan penelitian berjudul: Hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2004). Mangkunegara (2004) mengemukakan kinerja merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan.

Aspek-aspek pengukuran kinerja yang digunakan oleh pihak perusahaan yaitu:

a. Aspek pengetahuan, meliputi (1) kemauan belajar untuk memenuhi tuntutan kerja (2) kemampuan mendeteksi dan mengenali permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan (3) kemampuan mencari alternatif pemecahan masalah dalam pekerjaannya; (4) pemahaman tentang

peranan, fungsi, tugas dan tanggung jawab jabatan; (5) pengetahuan dan pemahaman sistem kerja dan organisasi di bagiannya.

b. Aspek kecakapan dan keterampilan, meliputi; (6) kemampuan melaksanakan tugas dan pekerjaannya; (7) kualitas hasil dan penyelesaian tugas; (8) kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; (9) kemampuan berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja; (10) kecepatan dan ketepatan memecahkan masalah dan mengambil keputusan.

c. Aspek sikap dan perilaku meliputi; (11) tingkat kreativitas dan inisiatif dalam bekerja; (12) kerjasama tim dalam bagian yang sama; (13) sikap dan perilaku (kejujuran & etika) dalam mengemban tanggung jawab jabatan, tugas dan pekerjaan (14) sikap menjunjung tinggi profesionalisme dalam bekerja; (15) kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan; (16) kemampuan beradaptasi dengan orang lain / baru; (17) menunjukkan kepemimpinan diri dan terhadap orang lain; (18) menjaga penampilan dan memiliki rasa percaya diri; d. Aspek motivasi meliputi antara lain ; (19) kemauan dan kesungguhan dalam bekerja (20) keuletan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja yang digunakan terdiri dari empat aspek yaitu aspek pengetahuan, kecakapan dan keterampilan, sikap dan perilaku serta aspek motivasi.

Pada konteks perusahaan, pemberian insentif merupakan penghargaan yang dirancang untuk memberi semangat dan ganti rugi atas usaha karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang sesuai atau melebihi standar, dijelaskan Rachmawati (2002) bahwa insentif adalah perangsang atau objek eksternal yang cenderung membangkitkan motivasi, dorongan dan tingkah laku untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu.

Menurut pendapat Plowman dan Peterson (Manullang, 2000) bentuk-bentuk insentif dapat dibagi menjadi tiga:

a. *Financial incentive* (financial insentif), yaitu dorongan yang bersifat keuangan yang pokok dan termasuk didalamnya mendapatkan bagian dari keuntungan perusahaan selain gaji pokok, seperti bonus, profit sharing atau pembagian keuntungan dan lain sebagainya.

b. *Non financial incentive* (non financial insentif); misalnya lingkungan kerja yang nyaman, jam kerja, istirahat, peralatan dan fasilitas kerja, seragam, sarana olahraga,

sistem cuti, lembur, tunjangan pendidikan, dan sebagainya

c. *Social incentive* (sosial insentif), pemberian insentif ini misalnya sikap pimpinan terhadap aspirasi atau keinginan karyawan, kerjasama, hubungan karyawan dengan pimpinan, hubungan karyawan dengan rekan kerja dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat dan ualasan yang telah dikemukakan para ahli sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Ada hubungan positif antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja”. Semakin tinggi (positif) persepsi insentif maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah (negatif) persepsi terhadap insentif maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

METODE

Subjek penelitian adalah karyawan produksi CV. Pustaka Bengawan Sukoharjo sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive non random sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan skala persepsi terhadap insentif dan dokumentasi kinerja karyawan. Metode

analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,504; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja. Semakin tinggi atau positif persepsi terhadap insentif maka semakin tinggi kinerja, begitu sebaliknya semakin rendah atau negatif persepsi terhadap insentif maka semakin rendah kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi: “Ada hubungan positif antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja pada karyawan” dapat diterima. Dari hasil analisis diketahui koefisien determinan (r^2) = 0,254. Hal ini berarti sumbangan efektif persepsi terhadap insentif terhadap kinerja sebesar 25,4%, artinya masih terdapat 74,6% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain variabel persepsi terhadap insentif misalnya kondisi fisik, kemampuan dan keterampilan, etos kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel persepsi terhadap insentif mempunyai rerata empirik sebesar 84,650 dan rerata hipotetik sebesar 85 yang berarti persepsi

terhadap insentif pada subjek penelitian tergolong sedang. Variabel kinerja diketahui rerata empirik sebesar 77,350 berdasarkan norma kategori kinerja skor tersebut masuk dalam kategori baik. Hasil lengkap frekuensi dan kategori persepsi terhadap insentif dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel persepsi terhadap insentif mempunyai rerata empirik sebesar 84,650 dan rerata hipotetik sebesar 85 yang berarti persepsi terhadap insentif pada subjek penelitian tergolong sedang. Variabel kinerja diketahui rerata empirik sebesar 77,350 berdasarkan norma kategori kinerja skor tersebut masuk dalam kategori baik.

Timbulnya persepsi positif atau negatif karyawan terhadap pemberian insentif terkait dengan upaya yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan. Jika perusahaan memberikan insentif sesuai dengan peraturan pemerintah ataupun kesepakatan antara pihak manajemen perusahaan dengan karyawan dalam hal misalnya pemberian berupa bonus, promosi, pujian, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, bimbingan dan pengarahan dari pimpinan, maka akan timbul kesadaran dalam diri karyawan bahwa dirinya merasa dihargai, dibutuhkan dan selalu diikuti sertakan dalam

kegiatan yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan. Insentif sebagai stimulus yang dimaksudkan untuk memotivasi karyawan, guna meningkatkan usaha yang semaksimal mungkin dalam pekerjaan mereka, maka insentif berfungsi sebagai motivasi utama seseorang untuk menjadi karyawan serta pendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Jewell dan Siegall (1998) yang menyatakan bahwa sikap dan perilaku karyawan ditentukan oleh imbalan (insentif). Imbalan yang diterima dari perusahaan, dapat berupa materi maupun non materi termasuk di dalamnya adalah masalah kompensasi. Besarnya kompensasi biasanya ditentukan oleh hasil kerja karyawan dalam usahanya mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Armstrong (2001) tentang salah satu tujuan penilaian prestasi kerja adalah membantu dalam memastikan kenaikan gaji yang seimbang antara tingkat prestasi dengan tingkat gaji, sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah adanya insentif. Hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang bekerja pasti ada sesuatu yang ingin didapat atau dicapai.

Menurut Robbins (2006) insentif merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena bisa mendapat imbalan yang memuaskan kebutuhannya. Hal ini tentu bisa mengakibatkan gairah kerja individu menurun dan lama kelamaan dapat memudarkan komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasinya. Ranupandojo dan Husnan (2000) menyatakan apabila perusahaan telah memberikan fasilitas-fasilitas memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi. Fasilitas-fasilitas yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan mau bekerja sebaik mungkin dan tetap loyal pada perusahaan, hendaknya perusahaan memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,504; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja. Semakin tinggi

persepsi terhadap insentif maka semakin tinggi kinerja, begitu sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap insentif maka semakin rendah kinerja karyawan.

2. Koefisien determinan (r^2) = 0,254. Menunjukkan sumbangan efektif persepsi terhadap insentif terhadap kinerja sebesar 25,4%, artinya masih terdapat 74,6% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain variabel persepsi terhadap insentif misalnya kondisi fisik, kemampuan dan keterampilan, etos kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja.

3. Persepsi terhadap insentif mempunyai rerata empirik sebesar 84,650 dan rerata hipotetik sebesar 85 yang berarti persepsi terhadap insentif pada subjek penelitian tergolong sedang. Variabel kinerja diketahui rerata empirik sebesar 77,350 berdasarkan norma kategori kinerja skor tersebut masuk dalam kategori baik.

Saran

Pimpinan perusahaan CV. Pustaka Bengawan Sukoharjo diharapkan lebih memperhatikan pemberian insentif yang layak pada karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan kegiatan bekerja dan menghasilkan kinerja secara optimal sesuai harapan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Karyawan CV. Pustaka Bengawan Sukoharjo diharapkan dapat menghargai semua insentif yang diberikan perusahaan dan selalu berusaha melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab kerja secara optimal.

Peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian yang sama diharapkan menyertakan variabel atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, misalnya usia, masa kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja. Selain itu agar penelitian lebih mendalam peneliti selanjutnya dapat melengkapi alat ukur penelitian dengan interview atau wawancara langsung kepada karyawan, personalia maupun kepada pimpinan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Elex Media Komputindo.
- Armansyah, 2002. Komitmen Organisasi Dan Imbalan Finansial. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Vol. 02 No. 02. Hal 33-45 Oktober 2002.
- Jewell & Siegall, 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Edisi 2. (Terjemahan: Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan.
- Mangkunegara. A.A.P. 2004. *Psikologi Perusahaan*. Bandung : PT. Tirtaganda Karya.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rachmawati, E.N. 2002. *Paradigma Baru MSDM. Merit Pay: Meningkatkan atau Menghalangi Kinerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Ranupandojo, H. dan Husnan, S. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi, Versi Bahasa Indonesia: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*. Edisi Kedelapan, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Siagian, S. 2004. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bina Aksara.
- website**
- Kompascybermedia.com. 2012. Analisis Berita : Buruh Ketenagakerjaan. Kompascybermedia.com. w/bb_024p2.asp./2008/05/09.html. Akses 14 Februari 2013.