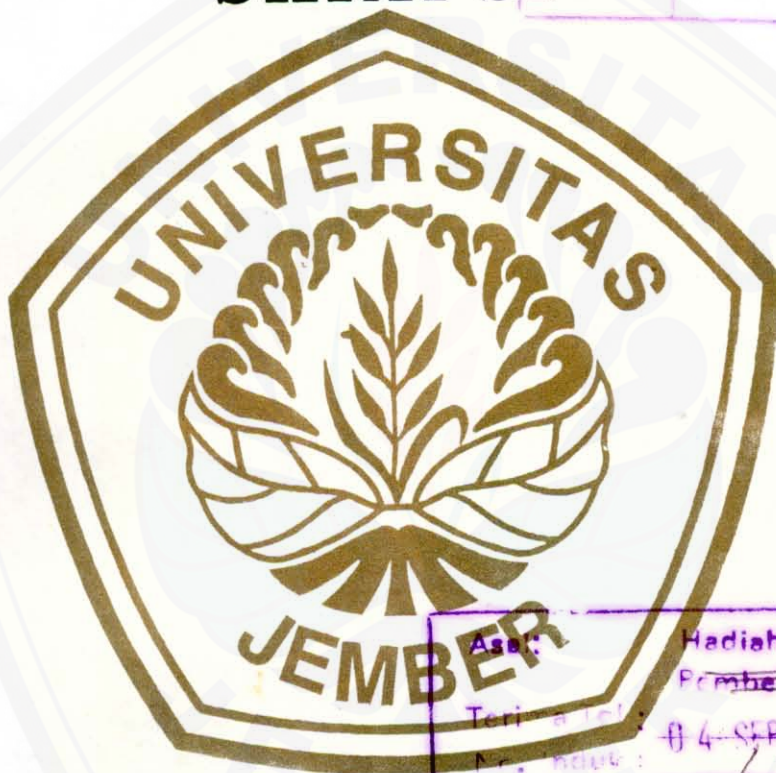


**PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PENGGILINGAN PADI
"MAHAYASA" BANYUWANGI**

SKRIPSI



Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER



Oleh

Asal:

Hadiah

Klass

Pembelian

658.3

Tanggal:

4 SEP 2002

SYA

No. Induk:

1528

KLASIR / PENYALIN:

P

e.1

Afifatus Syarifah

NIM. 970210301187

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER**

2002

MOTTO

أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ يَجْفَ عَرَقَتَهُ
(رواه ابن ماجه)

“Berikanlah kepada buruh upahnya sebelum kering keringatnya”.

(HR. Ibnu Majah)

يَرْزُقُ اللَّهُ الْعَبْدَ عَلَى قَوْرِهِمْتِهِ وَنَهْمَتِهِ
(رَوَاهُ الطُّوسِي)

“Allah memberikan rejeki kepada hambanya sesuai dengan kegiatan-Nya, kemampuannya kerja kerasnya atau ambisinya”.

(HR. Aththusi)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

1. Yang terhormat dan tercinta Ayahanda Mahmud dan Ibunda Siti Zahroh atas segenap jerih payahnya membesarkan dengan tetesan keringat dan airmata serta dan selalu mengiringi setiap langkahku dengan rangkaian do'a demi kesuksesanku.
2. Yang kusayang kakak-kakakku : Mas Husnu Mufid, Nikmatus Sholiha, Halimatus Sakdiyah, Saadah, Mohammad Fahris, dan Mbak iparku Heriantini serta mas iparku Wardoyo, atas segala perhatian dan kasih sayangnya yang selalu membangkitkan semangat hidupku.
3. Guru-guruku terhormat, yang tulus ikhlas membimbing dan memberikan ilmunya.
4. Teman-temanku (Astrix, Dian Ruslina, Wani M, Arik, Dwi Lisa, Wiwid dan semua warga kost - kost'an Kalimantan 5B Jember), terima kasih atas bantuannya.
5. Rekan-rekanku seperjuangan di Pend. Ekonomi Angkatan '97, atas segala persahabatannya.
6. Almamaterku yang kubanggakan.

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN “MAHAYASA” BANYUWAGI**

SKRIPSI

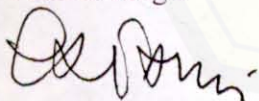
Diajukan untuk dipertahankan di depan tim penguji guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Oleh :

Nama Mahasiswa : Afifatus Syarifah
NIM : 970210301187
Angkatan tahun : 1997
Daerah asal : Banyuwangi
Tempat/tanggal lahir : Banyuwangi, 12 juli 1977

Disetujui

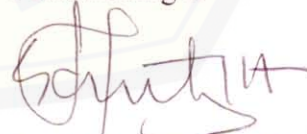
Pembimbing I



Dra. Sri Wahyuni, M.Si

NIP : 131. 386.651

Pembimbing II



Dra. Hj. Sri Kantun, M.Ed

NIP : 131. 592. 359

HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan tim penguji dan diterima oleh Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 27 Juni 2002

Tempat : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Tim penguji

Ketua

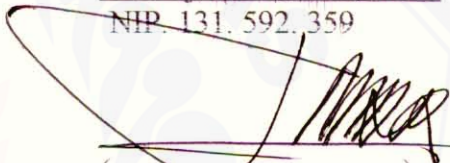
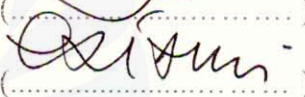

Dra. Murtiningsih
NIP. 130.531.990

Sekretaris


Dra. Hj. Sri Kantun, M.Ed
NIP. 131.592.359

Anggota :


1. Drs. Umar, H.M. Shaleh, M.Si
NIP. 131.759.843
2. Dra. Sri Wahyuni, M.Si
NIP. 131.386.651


(.....)

(.....)

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember




Drs. H. Dwi Suparno, M. Hum
NIP. 131.274.727

KATA PENGANTAR

Alkhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan naskah skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulisan naskah skripsi ini di maksudkan guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Dengan selesainya penulisan naskah skripsi ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember,
2. Ketua Jurusan P. IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember,
3. Ketua Program Pendidikan. Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember,
4. Dosen pembimbing I yang telah banyak membimbing dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini,
5. Dosen pembimbing II yang dengan sabar membimbing hingga terselesaikannya skripsi ini,
6. Pimpinan Perusahaan Penggilingan Padi "MAHAYASA" Banyuwangi.
7. Karyawan-karyawati Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" Banyuwangi
8. Semua pihak yang telah membantu kelancaran dalam menyelesaikan Skripsi ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga kebaikan mereka diberi imbalan yang lebih besar oleh Allah SWT. Penulis menyadari, bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Untuk itu penulis mengharap kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembaca, Amin !

Jember,

2002

Afifatus Syarifah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGAJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DARTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	x
DENAH LOKASI PERUSAHAAN PENGGILINGAN PADI	xiii
ABSTRAK	xiv
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	2
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Pustaka Insentif.....	4
2.1.1. Bonus.....	6
2.1.2. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja.....	7
2.1.3. Transportasi.....	8
2.2. Dasar pandangan teori semangat Kerja.....	9
2.2.1. Kehadiran karyawan (Presensi).....	10
2.2.2. Tanggung jawab Kerja.....	12
2.2.3. Disiplin Kerja.....	12
2.3 Pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan.....	13
2.4 Hipotesis penelitian.....	15

4.2.1.2. Koefisien korelasi garis regresi (R)	38
4.2.1.3. Penentuan standart error of estimate	38
4.2.1.4. Penentuan koefisien determinasi (R- square).....	39
4.3 Pengujian hipotesis.....	39
4.4 Pembahasan Insentif	40
4.4.1. Insentif.....	40
4.4.1.1. Bonus.....	40
4.4.1.2. Keselamatan dan kesehatan kerja	41
4.4.1.3. Transportasi.....	41
4.4.2. Semangat kerja	42
4.4.2.1. Kehadiran karyawan.....	42
4.4.2.2. Tanggung jawab	43
4.4.2.3. Kedisiplinan kerja	43
4.5 Kekuatan dan kelemahan hasil penelitian.....	44
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN –LAMPIRAN	48

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode penentuan daerah penelitian	16
3.2. Metode penentuan responden.....	16
3.3. Definisi operasional variabel	18
3.3.1. Insentif	18
3.3.2. Semangat kerja	18
3.4. Metode pengumpulan data	18
3.4.1. Metode angket	18
3.4.2. Metode observasi.....	19
3.4.3. Metode dokumenter	19
3.5. Teknik pengolahan data	20°
3.6. Analisis data.....	21

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data pelengkap.....	23
4.1.1 Gambaran umum responden	23
a. Sejarah singkat perusahaan penggilingan padi “Mahayasa” Banyuwangi	23
b. Lokasi Perusahaan Penggilingan Padi “Mahayasa” Banyuwangi	24
4.1.2. Deskripsi umum responden	25
a. Jenis kelamin responden	25
b. Umur responden	26
c. Masa kerja responden.....	27
d. Pendidikan responden	27
4.1.3. Struktur organisasi	28
4.1.4. Tugas dan tanggung jawab responden	30
4.1.5. Aspek tenaga kerja	31
4.1.6. Aspek produksi	34
4.2 Data utama	36
4.2.1. Analisis data.....	37
4.2.1.1. Penentuan persamaan garis regresi	37

DAFTAR TABEL

1. Sampel penelitian karyawan
2. Jenis kelamin karyawan
3. Umur responden
4. Masa kerja responden
5. Tingkat pendidikan responden
6. Perincian tenaga kerja
7. Hasil analisis regresi sederhana dengan program SPSS
Windows versi 10
8. Koefisien korelasi garis regresi
9. Standart error of estimate
10. Rekapitulasi pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan

DAFTAR GAMBAR

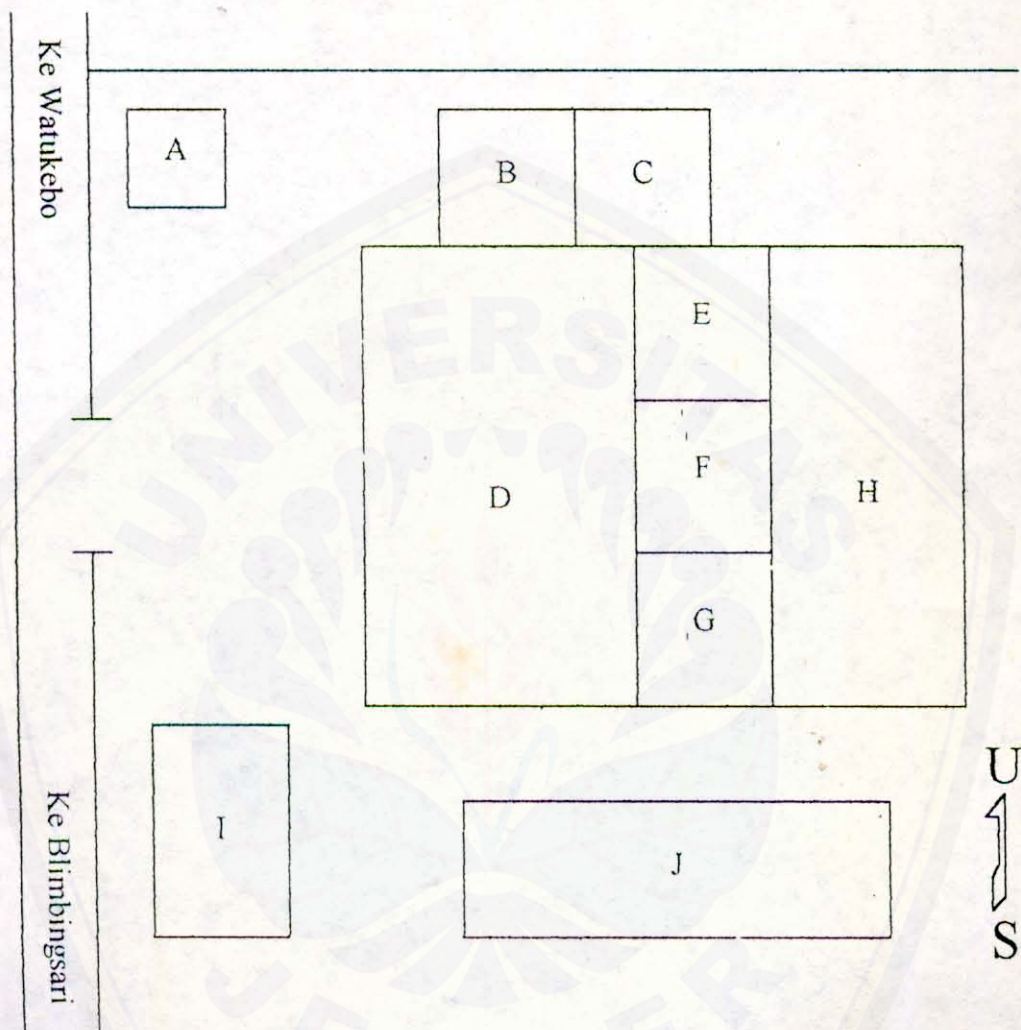
- 1 Denah lokasi perusahaan penggilingan padi
"Mahayasa" Banyuwangi
2. Struktur organisasi



DAFTAR LAMPIRAN

1. Matrik penelitian
2. Tuntunan penelitian
3. Angket
4. Identitas responden
5. Print out hasil analisis data program SPSS windows versi 10
6. Daftar tabel uji - F
7. Prosentase variabel bebas dan variabel terikat
8. Lembar konsultasi
9. Surat izin penelitian
10. Surat selesai penelitian
11. Daftar riwayat hidup
12. Grafik status karyawan Perusahaan Penggilingan Padi " Mahayasa "
Banyuwangi.

DENAH LOKASI PERUSAHAAN PEGGILINGAN PADI
"MAHAYASA" BANYUWANGI



Keterangan:

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| A : Pos satpam | F : Kamar mandi |
| B : Kasir | G : Ruang istirahat |
| C : Proses produksi | H : Tempat penjemuran |
| D : Bagian personalia | I : Tempat parkir |
| E : Dapur | J : Toko |

Sumber : Perusahaan PP "Mahayasa" Banyuwangi.

ABSTRAK

Pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sebab dengan diberikannya insentif karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja di perusahaan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan penggilingan padi "Mahayasa" Banyuwangi, metode pengumpulan data menggunakan metode angket, observasi, dokumenter. Data utama melalui angket diambil dari karyawan perusahaan penggilingan padi "Mahayasa" Banyuwangi. Karyawan perusahaan penggilingan padi "Mahayasa" Banyuwangi, yaitu karyawan bulanan tetap dan karyawan harian tetap yang berjumlah 123 karyawan tetapi setelah menggunakan sampel *size* responden yang diambil oleh peneliti sebanyak 55 responden yang terdiri dari 11 karyawan bulanan tetap dan 44 karyawan harian tetap. Penelitian ini terhitung sejak bulan febuari-mei 2002. ditemukan bahwa $F_{hit} > F_{tab}$ 5% dan signifikan yaitu $198,590 > 7,21$ yang berarti bahwa (H_a) diterima dan insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan penggilingan padi "Mahayasa" Banyuwangi, dan ditemukan dalam *R-square* besarnya 0,789 atau dengan kontribusi 78,9%, jadi besarnya prediktor lain yang tidak diteliti dengan kontribusi sebesar 21,1%.

Kata Kunci : Insentif, semangat kerja.



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah perusahaan yang didirikan untuk meraih tujuan yang ingin dicapai membutuhkan suatu perencanaan sebagai program kerja. Diantara program kerja yang dilaksanakan adalah meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan insentif pada karyawan. Agar semua program kerja dapat dilaksanakan, maka manajemen personalia yang ada harus baik. Seperti para karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi.

Insentif adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar pada diri karyawan timbul semangat kerja dan gairah kerja yang besar untuk berprestasi. Dengan meningkatnya semangat kerja dan gairah kerja diharapkan pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik akan dapat diperkecil absensi, serta memperkecil perpindahan karyawan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Bagi perusahaan pemberian insentif kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Oleh karena kebutuhan manusia yang sangat beragam maka diharapkan insentif yang diterima oleh para karyawan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Menurut Sarwoto (1994:155) Insentif dibedakan menjadi dua yaitu insentif material dan insentif non material. Insentif material diwujudkan dalam upah / gaji, sedangkan insentif non material dapat dibedakan menjadi 4 kategori. Yaitu :

1. Waktu tidak bekerja mencakup waktu istirahat, hari-hari sakit, liburan dan cuti alasan lainnya (kebijaksanaan personalia)
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya mencakup: jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu
3. Program-program pelayanan karyawan mencakup: fasilitas seragam dan transportasi
4. Pemberian insentif yang di saratkan secara legal, misalnya keselamatan kerja karyawan bagi karyawan yang dikeluarkan, pembayaran perawatan kesehatan.

Insentif ini dapat dipandang sebagai faktor pembangkit gairah dengan semangat kerja, artinya pemberian insentif oleh perusahaan harus dapat meningkatkan semangat para karyawan untuk lebih giat dan bertanggung jawab dalam melakukan dan melaksanakan pekerjaannya. Pemberian insentif tidak saja berupa uang akan tetapi dapat pula dalam bentuk lain seperti rasa aman dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan. Pemberian insentif baik itu material maupun non material kepada karyawan memerlukan berbagai macam pertimbangan.

Insentif akan diberikan kepada karyawan apabila karyawan dapat memenuhi persyaratan - persyaratan tertentu. Adapun persyaratan tersebut meliputi prestasi kerja karyawan, presensi dalam bekerja, tingkat pendidikan karyawan serta kemampuan karyawan dalam memberikan laba tinggi bagi perusahaan.

Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" berlokasi di Watukebo Banyuwangi, merupakan salah satu perusahaan Penggilingan Padi, yang memberikan insentif untuk mendorong motivasi kerja para karyawan dengan harapan agar dapat dihasilkan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti terdorong untuk mengadakan penelitian dengan Judul: "pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan penggilingan padi "Mahayasa" Banyuwangi".

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

adakah dan seberapa besar pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan penggilingan padi "Mahayasa" Banyuwangi?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui adakah dan seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan penggilingan padi “Mahayasa” Banyuwangi.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Sebagai wahana memperoleh pengetahuan baru tentang pentingnya pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan Penggilingan Padi “Mahayasa” - Banyuwangi

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi pihak perusahaan Penggilingan Padi “Mahayasa” - Banyuwangi.

3. Bagi perguruan Tinggi

Sebagai perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi khusus dalam bidang penelitian yaitu pengembangan pengetahuan dan pengabdian kepada masyarakat yang digunakan untuk universitas jember.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai wahana informasi untuk mengadakan penelitian yang sejenis, yang berkaitan dengan penelitian ini dimasa yang akan datang.



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan teori tentang Insentif

Seseorang yang ingin bekerja mempunyai kesempatan untuk bekerja dalam suatu perusahaan, sedangkan mereka yang berhasil dalam bekerja di suatu perusahaan didorong oleh keinginan untuk dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, artinya seseorang pekerja yang telah menyediakan tenaga, waktu, pengetahuan serta ketrampilan akan mengharapkan berbagai imbalan dari perusahaan tempatnya bekerja, yang berupa pemberian insentif.

Insentif merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang bekerja melakukan suatu hal yang bisa mendapatkan imbalan yang memuaskan kebutuhannya. Pemberian insentif akan pengaruh pada karyawan yang bekerja pada perusahaan termasuk juga pada mereka dalam memenuhi segala kebutuhan dan keinginan.

Insentif menurut Moekijat (1997:124) adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan pada pekerja dengan tujuan agar mereka bekerja lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Lebih lanjut Susilo Martoyo, (1990:139) mengatakan bahwa "insentif adalah alat motivasi, sarana motivasi, sarana yang menimbulkan motivasi atau sarana dorongan". Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa insentif adalah imbalan yang sengaja diberikan perusahaan pada pekerja untuk mendorong pekerja agar lebih giat dalam bekerja.

Bentuk insentif ada beberapa macam Sarwoto (1994: 155), membedakan insentif menjadi dua yaitu: Insentif material dan insentif non material. Untuk lebih jelasnya penulis jabarkan sebagai berikut: Insentif material, apabila kita bekerja dalam perusahaan, antara lain akan mendapatkan suatu ganjaran. Seperti kita ketahui bahwa sebagai balas jasanya, yang terwujud dalam berbagai bentuk kebutuhan materiil, yaitu tambahan pendapatan yang berupa uang. Sedangkan insentif non material dalam hal ini memberikan penghargaan yang berupa promosi kenaikan jabatan, piagam,

pemberian gelar, pemberian pujian secara lisan ataupun tertulis (resmi) dimuka umum atau secara pribadi, pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja, jaminan sosial buat karyawan misalnya sarana transportasi, Hadiah-hadiah yang diberikan setiap tahun (THR). Untuk sebagian karyawan yang berpenghasilan rendah insentif yang bersifat non material, dalam hal ini karyawan membutuhkan suasana kerja yang aman juga kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan dalam menciptakan sarana kerja yang memadai. Tanggapan-tanggapan terhadap keluhan karyawan serta berbagai sarana untuk menghilangkan kejenuhan karyawan dalam rangka penyegaran. Memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang mereka perlukan bilamana terpenuhi akan menimbulkan kepuasan, tetapi kebutuhan tidak bersifat material ini dapat menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi dan menjaga harga diri rasa kebanggaan dan tepenuhinya keinginan berpartisipasi yang tinggi.

Pemberian insentif yang diberikan tersebut merupakan cara dari pelaksana program perusahaan untuk mendapatkan karyawan supaya lebih produktif, dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan diberikan insentif kepada karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan beberapa sifat dasar insentif yang harus dipenuhi agar pemberian insentif dapat berhasil. Menurut: (Susi!o Martoyo (1990 : 109) sifat-sifat insentif tersebut:

- (1), Pembayaran agar diupahkan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
- (2), upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja mereka, sehingga output dan efesiensi kerjanya juga meningkat.
- (3), pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi tinggi cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih tersebut.
- (4), penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin dalam arti: tidak terlalu tinggi sehingga tidak terjangkau oleh umumnya karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah untuk dicapai karyawan.
- (5), besarnya insentif normal sesuai dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

Agar insentif dapat efektif, perusahaan perlu memperhatikan syarat-syarat, seperti yang dikemukakan, **Simamora** (1997: 634), menegaskan bahwa diperlukan syarat-syarat sebagai berikut :

(1);Sederhana, aturan insentif haruslah ringkas, dan dapat dimengerti.(2);Spesifik tidaklah cukup untuk mengatakan “hasil lebih banyak”atau hentikan kecelakaan kerja, para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang diharapkan supaya mereka dapat mengerti.(3);Dapat dicapai, setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk mencapai sesuatu.(4);Dapat diukur tujuan merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun.

Dengan memperhatikan sifat dasar insentif dan syarat-syarat diberikan insentif tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan jangan sampai membuat karyawan lupa akan tugas. Oleh karena itu pengawasan untuk karyawan sangat diperlukan. Dari beberapa pendapat, diatas penulis melakukan penelitian insentif dengan indikator yaitu, bonus, keselamatan dan kesehatan kerja serta fasilitas transportasi.

2.1.1. Bonus

Salah satu alat untuk memotivasi karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan memberikan bonus. Bonus merupakan tambahan penghasilan dan biasanya diberikan kepada karyawan pada akhir tahun ataupun pada masa-masa tertentu. **Simamora** (1997: 646) memberikan pengertian bahwa : “Bonus adalah pembayaran–pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi tujuan kinerja. Bonus dapat didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif. Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengembalikan biaya-biaya namun memperbaiki kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut **Sarwoto** (1994:156):

bonus adalah “pemberian sesuatu yang dibayarkan kepada karyawan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan pada karyawan yang berhak menerimanya tanpa adanya suatu ikatan karena pekerja bisa melebihi target yang dihitung sekian persen (%) dari laba perusahaan”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa bonus adalah suatu bentuk insentif yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berbentuk hadiah uang sebagai balas jasa yang diberikan kepada pekerja untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. Untuk meningkatkan semangat kerjanya demi tercapainya tujuan perusahaan. Biasanya bonus juga dapat diwujudkan dalam bentuk jasa produksi, pembayaran jasa produksi atau premi produksi yang tidak didasarkan pada kerja melainkan berdasarkan hasil produksi tiap tahun dari perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan kesimpulan dari bonus penulis bonus sebagai salah satu bentuk insentif yang sengaja diberikan perusahaan kepada karyawan apabila karyawan dapat mencapai target dalam bekerja serta dapat bekerja dengan baik, dengan demikian karyawan akan termotivasi apabila perusahaan memberikan bonus sebagai balas jasanya pada karyawan yaitu pengakuan atas hasil kerjanya di perusahaan, misalnya: pemberian penghargaan, promosi jabatan, kenaikan pangkat, pemberian hadiah serta pelayanan fasilitas rekreasi, THR (tunjangan hari raya) dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja lebih giat dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bersama dalam perusahaan.

2.1.2. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Dalam sebuah perusahaan, kesehatan karyawan perlu diperhatikan untuk mendapatkan produktifitas secara optimal. Berhasil tidaknya perusahaan mencapai tujuan salah satunya dipengaruhi oleh kesehatan kerja karyawan. Mulai dari tempat kerja sampai perlakuan standart jam kerja, penting sekali untuk diperhatikan perusahaan. Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tak ada unsur kompetitif dan setiap pekerja dapat memperolehnya secara bersama-sama, bentuk jaminan sosial diantaranya jaminan kesehatan.

Kesehatan karyawan merupakan bentuk jaminan yang sangat penting dalam perusahaan. Keadaan sehat dalam perusahaan dalam sikap individual dan aktifitas

pekerja-pekerja tersebut dalam perusahaan, sehubungan dengan kesehatan Susilo Martoyo (1990:112) berpendapat:

" kesehatan jasmani dan rohani seseorang disebut sehat jasmani apabila seluruh unsur organisme badaniah seseorang itu berfungsi normal dan baik, berarti tanpa sakit, tanpa mengidap penyakit dan tanpa kelemahan fisik. Sedang sehat rohani apabila seseorang sudah berhasil mengadaptasi dirinya pada perusahaan dimana ia bekerja".

Mengenai penciptaan lingkungan yang sehat sebagai bentuk insentif yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan antara lain:

1. Menjaga kesehatan para pekerja dari gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan sebagainya;
2. Menyediakan fasilitas pengobatan pemeriksaan kesehatan bagi pekerja dengan berbagai kemudahan sehingga terjangkau bagi setiap pekerja yang memerlukan;
3. Memberikan biaya pengobatan

Kesehatan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh tempat kerja dan waktu kerja. Pelaksanaan aturan-aturan ini secara langsung maka menimbulkan berbagai kesulitan oleh karena itu akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah, sedangkan dalam UU No. pasal 108 ayat 1,2 dan 3, tahun 1997 (dalam buku Taliziduhu Ndraha. "ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan perlindungan karyawan di perusahaan.

Berdasarkan pemberian insentif yang berupa jaminan kesehatan, mutlak dilaksanakan perusahaan agar karyawan, yang ada yang didalamnya merasa betah untuk tetap tinggal pada perusahaan sendirinya bagi pekerja yang sehat jasmani maupun rohani akan merasa aman serta mempunyai rasa tanggung jawab, dan bersemangat dalam bekerja terhadap perusahaan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

2.1.3. Fasilitas Transportasi

Masalah program pelayanan pokok seperti diuraikan diatas merupakan bentuk insentif yang diberikan hampir pada sebagian besar perusahaan, tetapi banyak bentuk pelayanan yang baik diberikan oleh perusahaan tertentu untuk memenuhi

masalah khusus, misalnya masalah seragam diberikan dengan maksud untuk mempromosikan identitas perusahaan. Fasilitas kendaraan untuk memperlancar masalah transportasi bagi karyawan (jalannya usaha perusahaan).

Transportasi merupakan alat penunjang bagi salah satu kelancaran jalannya usaha bagi perusahaan, terutama perusahaan yang mempunyai lokasi produksi jauh dari lokasi bahan dasarnya atau jauh dari tempat pemasarannya demikian pula bila transportasi umum sangat sulit. Handoko (1997:190) mengatakan bahwa "fasilitas kendaraan (transportasi) dan tempat parkir disediakan bila mahal dan menjadi masalah atau hambatan utama para karyawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas memberikan arti bahwa masalah transportasi atau fasilitas kendaraan merupakan salah satu faktor pemecah masalah bagi kelancaran usaha perusahaan. Disamping itu pemberian insentif dalam bentuk fasilitas kendaraan juga menunjang prestasi bagi keberhasilan usaha perusahaan.

2.2. Dasar Pandangan Teori tentang Semangat Kerja

Semangat kerja sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Nitisemito (1996:96) "semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, dan lebih baik dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik". Tentang turunnya semangat kerja para pekerja, Nitisemito (1996:97) mengemukakan beberapa gejala yaitu :

" gejala menurunnya semangat kerja dari karyawan dapat dilihat dari, (a), Menurunnya produktifitas kerja, (b), tingginya tingkat absensi (c), tingginya tingkat perpindahan buruh, (d), tingginya tingkat kerusakan barang, (e), kegelisahan yang melanda, (f), seringnya muncul tuntutan dari karyawan, (g), pemogokan kerja .

Indikator yang diberikan oleh Nitesemito diatas adalah sesuatu yang harus diwaspadai oleh pihak bagian personalia perusahaan karena sangat merugikan perusahaan secara umum. Menurut Nitisemito bahwa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur semangat kerja dapat dilihat dari: kehadiran karyawan (presensi),

tanggung jawab, kedisiplinan kerja. Peranan yang cukup besar dari semangat kerja karyawan memang tidak dapat diabaikan begitu saja, karena karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu semangat kerja karyawan perlu dipupuk dan ditingkatkan demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekwen dalam mengerjakan suatu tujuan bersama bekerja dengan menekankan tugas, hakekatnya saling berhubungan dengan suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama dengan menunjukkan caranya sampai pada tujuan melalui disiplin dan tanggung jawab bersama.

Semangat kerja adalah "suatu sikap perangsang yang memungkinkan seseorang bekerja menghasilkan kerja lebih banyak, lebih baik tanpa lelah, sehingga pekerja antusias dalam bekerja". Effendi (2000: 282)

Semangat kerja sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik pula. Melihat konsepsi tersebut dapat penulis simpulkan bahwa semangat kerja seseorang dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator tersebut diatas. Dalam penelitian ini dijadikan sebagai alat untuk mengukur semangat kerja karyawan di perusahaan penggilingan padi "Mahayasa" Banyuwangi adalah, kehadiran karyawan, tanggung jawab, dan disiplin kerja.

2.2.1. Kehadiran karyawan (Presensi)

Presensi adalah kehadiran karyawan untuk bekerja. Presensi karyawan akan menimbulkan keuntungan terhadap perusahaan misalnya pekerja akan giat dalam bekerja, yang disebabkan Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" memberikan suatu rangsangan yang berupa insentif pada karyawan. Dengan tujuan agar karyawan dapat lebih aktif dalam bekerja, adanya insentif untuk karyawan akan menimbulkan keaktifan karyawan untuk masuk kerja. Sehingga perusahaan maupun karyawan akan sama-sama memperoleh keuntungan. Untuk menghindari terjadi ketidakhadiran karyawan dalam bekerja, maka upaya Perusahaan agar tingkat absensi rendah, atasan

dapat memperhatikan masalah karyawan misalnya pemberian insentif, penyediaan sarana kerja yang memadai, penempatan dan promosi yang tepat.

Menurut Nitisemito (1996:98) bahwa “ pada umumnya bila semangat kerja dan gairah kerja turun maka mereka akan malas untuk setiap kali datang bekerja. Apabila kompensasi /upah yang diterima tidak dipotong waktu mereka tidak masuk”.

Presensi karyawan dapat disimpulkan bahwa kehadiran karyawan untuk bekerja pada hari-hari kerja dan bisa melaksanakan tugas selama satu bulan pada hari kerja. Kehadiran karyawan untuk bekerja juga bisa menimbulkan kejenuhan bagi karyawan, disebabkan karena kepentingan pribadi mungkin karena bosan pada pekerjaan, gaji dirasakan rendah, suasana kondisi mungkin yang kurang baik dan sebagainya. Hal ini dapat mengganggu semangat kerja karyawan dan bisa berakibat fatal bagi perusahaan, kalau sampai terjadi pemogokan kerja, secara kelompok ataupun perorangan mereka akan bekerja asal-asalan atau semaunya. Dan karyawan yang bekerja di perusahaan penggilingan padi “Mahayasa” bekerja selama 8 jam, yaitu, antara jam 07-30-16.00 wib, dengan diberikannya jam istirahat pada karyawan. Dengan ditetapkan jam kerja oleh perusahaan diharapkan karyawan datang tepat waktu. Insentif yang diberikan pada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dilihat dari Presensi (kehadiran karyawan) dan apabila karyawan dalam satu bulan tidak masuk selama 3 hari, maka karyawan akan mendapatkan teguran atau peringatan dari perusahaan, dan apabila karyawan lebih dari tiga (3) hari tidak masuk kerja maka perusahaan akan memberikan kartu peringatan bagi karyawan yang tidak masuk kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kehadiran (presensi) karyawan merupakan salah satu tujuan dari perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih baik di perusahaan Penggilingan Padi “Mahayasa” sehingga akan menimbulkan keuntungan bagi kedua belah pihak baik bagi perusahaan maupun karyawannya itu sendiri.

2.2.2. Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja seseorang terhadap pekerjaan terkait erat dengan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu setiap karyawan yang disertai tugas mempunyai tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya baik sebagai tanggung jawab karena kewajiban yang harus dilaksanakan untuk dipertanggung jawabkan pada pimpinan ataupun mempertanggung jawabkan dari hasil pekerjaan yang menjadi wewenangnya. Semangat kerja sebagaimana yang diungkapkan oleh Soedarsono (1993:142) sebagai berikut: Bagi seseorang atau pejabat yang mempunyai wewenang tertentu terdorong untuk menemukan sesuatu dalam memajukan organisasi karyawan dengan selalu merasakan adanya tanggung-jawab yang besar akan kemajuan organisasi ditempat kerjanya, sebaliknya pekerja yang tidak mempunyai wewenang akan cenderung bekerja secara pasif.

Hal ini dapat diasumsikan bahwa karyawan yang diberi tugas pekerjaan yang sudah selesai maupun yang sedang dalam proses penyelesaian harus dapat dipertanggung jawabkan dalam menjalankan tugas kerjanya. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan semangat kerjanya, sehingga akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat yang tinggi.

2.2.3. Kedisiplinan kerja

Setiap perusahaan perlu menegakkan dan menciptakan disiplin kerja baik itu dari perusahaanya maupun aspek manusianya. Adanya disiplin kerja dimaksudkan agar yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja merupakan salah satu indikator semangat kerja sesuai dengan yang dikemukakan oleh Manihuruk (1987:9) yang mengatakan bahwa untuk melihat semangat kerja bisa diamati dari:

- (1), melaksanakan segala keharusan dan menjauhkan dari larangan, (2); mentaati ketentuan jam kerja, (3), kerajinan dalam melaksanakan tugas, (4), ketaatan dalam melaksanakan perintah atasan, (5), loyalitas terhadap dinas dan atasan, sesama serta terhadap bawahan.

Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin oleh Nitisemito (1996:118) yaitu: “suatu sikap tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau instansi baik yang tertulis ataupun tidak tertulis”. Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin berhubungan erat dengan sikap dan perilaku serta ketaatan pada peraturan, maupun kebutuhan pada pimpinan. Sementara itu menurut Handoko (1997:208) disiplin kerja adalah “kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dengan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan bukan semata-mata dipaksa oleh manajemen”. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang penting yang harus dipatuhi dan dijalankan seorang karyawan, masing-masing karyawan diharapkan untuk menjalankan pekerjaannya secara tepat dan efisien serta mencapai standart mutu yang ditetapkan.

Disiplin berkaitan erat dengan produktifitas kerja, hal ini nampak pada setiap karyawan melalui prestasi kerja pekerja. Disiplin kerja akan tumbuh pada setiap karyawan apabila faktor-faktor yang terkait termasuk upah kerja dan insentif mendapat perhatian yang layak dari perusahaan.

2.3. Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Karena insentif yang diberikan perusahaan dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan untuk melaksanakan tugas kerja dengan sebaik-baiknya serta memiliki semangat kerja yang tinggi.

Karyawan akan senantiasa bekerja dengan baik, serta semangat yang tinggi dan tidak akan melakukan hal-hal atau perbuatan yang akan merugikan perusahaan. Karena karyawan merasa telah memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan dalam perusahaan, sehingga karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya. Dengan insentif yang diterima karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan akan bereprestasi terhadap perusahaan

Telah dijelaskan bahwa setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan disertai oleh adanya tujuan-tujuan tertentu. Sedangkan tujuan yang paling mendasar adalah mendapatkan kesejahteraan dari pihak perusahaan. Dari kenyataan tersebut pihak perusahaan sebaiknya memberikan insentif pada karyawan secara layak dan sesuai dengan kinerja karyawan. Dengan diberikannya insentif pada karyawan diharapkan mereka dapat mencapai kepuasan sehingga terjalin kerja sama yang baik ataupun mendorong semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan karena pengorbanan atau yang dirasakan oleh karyawan tidak terlepas dari motivasi ataupun melatar belakangi mereka untuk bekerja pada perusahaan.

Konsep teori yang dikemukakan oleh Handoko (1997:46) mengatakan: "Adanya semangat kerja yang tinggi dari setiap karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah semangat kerja memang harus selalu didasarkan pada tingkat pemenuhan kebutuhan dengan kata lain adanya keseimbangan antara tenaga yang dikeluarkan dengan kondisi yang mendukung dalam kelancaran dari tugas-tugas yang dibebankan kepada para karyawan"

Pemuasan kebutuhan para karyawan akan memiliki pemberian insentif jasa secara tepat dan loyalitas atas hasil kerjanya. Merupakan kewajiban bagi perusahaan dalam pemberian insentif tentu harus disesuaikan dengan perkembangan perusahaan dengan maksud agar setiap pemberian insentif tersebut bisa dapat dipertanggung jawabkan. Apabila insentif yang diberikan yang pada karyawan cukup memadai, akan timbul semangat kerja yang tinggi pada setiap karyawan.

Dengan melihat tinjauan pustaka tersebut maka ada penelitian sebelumnya yang membahas tentang, Penelitian sejenis oleh Deddy Mulya (1998), berjudul "pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada bagian giling P.T Gudang Garam Kediri". Bukti dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan dengan kontribusi sebesar 55%, dengan indikator sebagai berikut: pemberian upah /gaji yang pantas, pemberian bonus fasilitas perumahan, jaminan hari tua, jaminan sosial. sebesar 55%. Penelitian yang sejenis oleh Nenin (2000) dengan judul

“pengaruh insentif yang diberikan PT kereta api (Persero) DAOP IX Jember dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan menggunakan variabel insentif material dan non material, yaitu: penghargaan atas tugas yang baik, pengikutsertaan pegawai dalam mengambil keputusan, promosi jabatan, pemberian bonus, terdapat pengaruh signifikan dengan konstribusi sebesar 75%. Sehingga dengan memberikan insentif yang lengkap akan berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian kali ini dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Sama-sama meneliti pengaruh variabel X (insentif) dan Y (semangat kerja karyawan);
2. Obyek yang diteliti adalah karyawan
3. Subyek yang diteliti adalah pemberian insentif.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi pemberian insentif yaitu jaminan kesehatan, tambahan pendapatan, pemberian bonus, fasilitas transportasi;
2. Lokasi penelitian yang berada di - Banyuwangi;
3. Penelitian ini membahas dibidang produksi sedangkan peneliti sebelumnya di bidang jasa.

2.4. Hipotesis Penelitian

Diduga ada pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan penggilingan padi “Mahayasa” – Banyuwangi.

Dalam bab ini akan diuraikan metode penelitian yang berisi tempat dan waktu penelitian, definisi operasional variabel, sumber data, teknik perolehan data serta teknik analisis data.



3.1. Metode Penentuan Daerah Penelitian

Dalam menentukan daerah penelitian, metode yang digunakan adalah metode purposive yaitu pemilihan daerah penelitian tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Daerah penelitian yang ditetapkan di Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" di Banyuwangi. Perusahaan ini bergerak dalam memproduksi Penggilingan Padi yang memiliki prospek bagus karena diminati oleh penduduk daerah setempat, karena mayoritas penduduk setempat bekerja sebagai petani, sehingga memungkinkan dilakukan penelitian.

3.2. Metode Penentuan Responden

Metode penentuan responden dimaksudkan untuk menentukan subyek yang dijadikan responden penelitian, yang akan menentukan keberhasilan suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel penelitian, tetapi tidak menggunakan populasi, yaitu seluruh karyawan perusahaan penggilingan padi "Mahayasa" yang terdiri dari karyawan bulanan tetap dan karyawan harian tetap. Adapun pembagiannya adalah sebagai berikut :

1. 24 karyawan bulanan tetap di perusahaan penggilingan padi
2. 99 karyawan harian tetap di perusahaan penggilingan padi

Dari populasi yang berjumlah 123 karyawan tersebut, diambil 55 karyawan. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah ditentukan dengan menggunakan rumus *Sample Size* :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

l= konstanta

e= persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, yaitu :10%.

Umar, H (1997:78)

Dengan menggunakan rumus diatas, maka ukuran sampel minimalnya adalah :

$$n = \frac{123}{1 + 123(0,10)^2} = 55 \text{ karyawan}$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proposional random sampling, dengan prosedur yaitu jumlah sampel 55 karyawan tersebut diambil secara proposional dari masing-masing sub populasi pada masing-masing kelompok kerja karyawan yang ada, dengan rumus:

$$n = \frac{N}{\sum N} X \sum n$$

Dimana: n=jumlah sampel di masing-masing kelompok kerja karyawan

N= jumlah populasi di masing-masing kelompok kerja karyawan

ΣN = jumlah populasi

Σn = jumlah sampel minimal

Tabel 1: Sampel penelitian karyawan Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" Banyuwangi

No	Karyawan	N	n
1.	Karyawan bulanan tetap	24	11
2.	Karyawan harian tetap	99	44
	Jumlah	123	55

Sumber: Bagian personalia Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" - Banyuwangi.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Insentif

Insentif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan ikut membangun dan memelihara serta memperkuat harapan pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan di tempat mereka bekerja, insentif dapat diukur dengan: jaminan kesehatan, tambahan pendapatan, dan pemberian bonus serta fasilitas transportasi.

3.3.2. Semangat Kerja

Semangat kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga memperoleh hasil yang lebih baik untuk perusahaan maupun karyawan. Semangat kerja dapat diukur : kehadiran karyawan (presensi) tanggung jawab, serta disiplin kerja.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pemilihan metode pengumpulan data dalam suatu penelitian bertujuan untuk memperoleh data yang akurat. Pemilihan metode yang tepat untuk mengumpulkan data sangat diperlukan karena merupakan syarat berhasil penelitian yang dilakukan. Adapun metode-metode yang digunakan data didalam penelitian ini adalah :

1. metode angket
2. metode observasi
3. metode dokumenter

3.4.1. Metode angket

Metode angket ini dipakai untuk memperoleh data-data keterangan dari responden yaitu untuk memperoleh data-data pokok dan primer. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu suatu jenis angket dimana peneliti sudah menyediakan alternatif jawaban berupa pilihan ganda, dan diberikan langsung pada karyawan untuk dijawab. Metode angket ini digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam waktu relatif singkat dan data

tersebut berhubungan dengan pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan penggilingan padi “Mahayasa” Banyuwangi .

3.4.2. Metode Observasi

Metode observasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang digunakan dengan melakukan pengamatan tentang gejala, fakta atau data yang digunakan untuk memperoleh data tentang:

- a. keadaan sarana prasaran yang terdapat pada perusahaan penggilingan padi “Mahayasa” - Banyuwangi.
- b. Mengamati proses kerja para karyawan.
- c. Mencatat semua informasi penting yang berhubungan dengan judul penelitian yaitu insentif yang diberikan perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan menggunakan lembar observasi. Data yang telah diperoleh peneliti akan mendiskripsikan sebagai data pelengkap.

3.4.3. Metode Dokumenter

Metode dokumenter dimaksudkan untuk memperoleh data yang berasal dari surat-surat atau bukti-bukti tertulis yang ada ditempat penelitian. Untuk memperoleh data tersebut dengan jalan menghubungi pihak yang akan diminta keterangannya mengenai dokumen tersebut. Metode dokumenter dalam penelitian ini di pergunakan untuk memperoleh data mengenai:

- a. Sejarah berdirinya Perusahaan Penggilingan Padi “Mahayasa” Banyuwangi.
- b. Denah lokasi Perusahaan Penggilingan Padi “Mahayasa” - Banyuwangi.
- c. Struktur organisasi Perusahaan Penggilingan Padi “Mahayasa” - Banyuwangi
- d. Jumlah karyawan Perusahaan Penggilingan Padi “Mahayasa”- Banyuwangi

3.5. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Langkah-langkah yang diambil sebelum menganalisis data adalah editing, koding dan tabulasi.

1. Editing

Editing merupakan suatu kegiatan untuk meneliti dan memperbaiki data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, editing dimaksudkan untuk meneliti data yang telah dikumpulkan dan yang kurang lengkap maka peneliti memberikan angket susulan kepada responden. Hal ini dimaksudkan agar data benar-benar lengkap, bila belum lengkap maka angket tersebut dikembalikan untuk dilengkapi.

2. Koding

Koding merupakan langkah mengklasifikasikan data kedalam kategori-kategori dengan memberikan kode untuk tiap butir pertanyaan dengan variabel yang ada dalam angket termasuk didalamnya memberikan skor. Dalam hal ini kode yang diberikan untuk angket tertutup pada responden dari variabel pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan dibedakan antara lain:

- a. Responden yang menjawab a diberi skor 3
- b. Responden yang menjawab b diberi skor 2
- c. Responden yang menjawab c diberi skor 1

3. Tabulasi

Tabulasi adalah memasukkan data pada tabel-tabel tertentu sehingga dapat dilihat dengan pasti skor nilai responden dan akan terlihat beberapa banyak skor responden yang terbanyak menjawab pertanyaan angket, selanjutnya dapat dilakukan mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Analisis regresi

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bentuk persamaan garis regresi atau menggambarkan pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan. Rumus yang di gunakan adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = Kreterium mengenai semangat kerja

X = Kreterium mengenai insentif

b. = Koefisien korelasi arah regresi linier

a. = Bilangan konstanta

Usman (1995 : 215)

b. Analisis Varian Garis Regresi

Cara ini digunakan untuk menguji signifikansi garis regresi dan sekaligus untuk membuktikan suatu hipotesis. Rumus yang digunakan adalah:

$$R_{y(1)} = \sqrt{\frac{b \sum xy}{\sum y^2}}$$

Dimana: Ry = koefisien korelasi antara X dengan Y

b = koefisien prediktor insentif

$\sum xy$ = total insentif dengan semangat kerja karyawan

Usman (1995:215)

Dari analisis diatas diuji taraf signifikan dengan melalui uji F yaitu:

$$F_{hit} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

dimana : R^2 = Koefisien Korelasi jumlah data yang dianalisis

m = Jumlah preditor

1 = Bilangan kontanta

n = banyaknya responden

n-m-1= dk penyebut

Jika $F_{hit} < F_{tab}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $F_{hit} > F_{tab}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Usman (1995 : 215)





V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan secara optimal oleh perusahaan penggilingan Padi “Mahayasa” Banyuwangi, mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Meningkatnya semangat bekerja oleh karyawan dibuktikan dengan kehadiran, tanggung jawab dan kedisiplinan yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Dan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, bahwa variabel insentif (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dilihat dari F-hitung $198,590 > F\text{-tabel } 7,21$, pada taraf signifikan 95%. Maka hipotesis diterima atau dapat ditunjukkan dari hasil uji - F yang menyatakan $F_{hit} > \text{signifikan} (198,590 > 000^a)$. Hal ini di sebabkan insentif (bonus, keselamatan dan kesehatan kerja serta transportasi) yang di berikan pada karyawan perusahaan penggilingan padi “Mahayasa” yang memberikan kontribusi sebesar 78,9%.

5.2. Saran

Dengan terselesainya penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Penggilingan Padi “Mahayasa” Banyuwangi dan kesimpulan yang diperoleh ada beberapa saran yang ingin peneliti berikan sebagai salah satu pertimbangan adalah :

1. Bagi perusahaan tempat penelitian khususnya perusahaan penggilingan padi “Mahayasa” Banyuwangi, hendaknya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan benar-benar diperhatikan sehingga akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini penting karena karyawan yang bekerja dengan semangat kerja yang tinggi maka kegiatan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

2. Bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis hendaknya masalah yang diteliti bukan hanya sebatas pemberian bonus, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, transportasi saja. Melainkan juga melibatkan faktor-faktor lain yang sekiranya dapat membantu memecahkan permasalahan yang ada di Perusahaan Mahayasa Banyuwangi ataupun pada perusahaan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1998. **Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek**. Jakarta. Renika Cipta.
- Bambang K. 1991. **Meningkatkan Produktifitas karyawan**. Jakarta. Gramedia.
- Benyamin, Molan. 1993, **Menejmen Sumber Daya Personalialia**. Jakarta: Erlangga.
- Deddy Mulya. 1998, *Pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT Gudang Garam kediri*. **Skripsi** , Fisip, UNEJ
- Masud, Moh. 1997. **Manajemen Personalialia**. Jakarta. Renika Cipta.
- Dharma, Agus. 1996. **Organisasi**. Jakarta. Airlangga.
- Handoko, Hani. 1997. **Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan SP, Malayu. 1996. **Organisasi dan Motivasi**. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan SP, Malayu. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. CV H. PT Mas Agung.
- Moekijat. 1990. **Pengembangan Manajemen dan Motivasi**. Bandung. CV Pioner.
- Manihuruk. 1987. **Beberapa Unsur Dalam Kepempinan Pegawai Negeri Sipil Dalam Menjalankan Administrasi**. Galia Indonesia, jakarta
- Nitisemito, A. S. 1996. **Manajemen Personalialia**. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nenin . 2000, *Pengaruh insentif dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember*. **Skripsi** . Fisip, Unej.
- Ranupandodjo, H. dan S. Husnan. 2000, **Manajemen Personalialia**. Jakarta. Balai Aksara.
- Sarwoto. 1991. **Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen**. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Siagian, P. S. 1985. **Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi.** Jakarta. Gunung Agung.

Simamora, H. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta. STIE YKPN.

Sutrisno, H. 1991. **Metode Riset.** Yogyakarta. Andi Offset.

Susilo Martoyo. 1990. **Menejemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: BPFE.

Taliziduhu Ndraha. 1999. **Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Jakarta : P T Renika Cipta.

Usman Husaini , 1995. **Pengantar Statistika,** Jakarta: Bumi Aksara

Umar Husaini, 1999, **Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tensis Bisnis cetakan II.** Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.

Matrik Penelitian

Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" Banyuwangi.	- Adakah dan seberapa besar pengaruh Insentif terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan penggilingan Padi "Mahayasa" Banyuwangi.	- Pemberian insentif - Semangat kerja	- Bonus - Jaminan kesehatan - Fasilitas transportasi - prestensi - Tanggung jawab - disiplin kerja	1. Responden para tenaga kerja perusahaan Penggilingan padi "Mahayasa" 2. Informan / pimpinan 3. Dokumen	1. Penentuan daerah penelitian yaitu metode purposional 2. Penentuan responden, Dengan cara proposional random sampling Dengan rumus sample size, berjumlah 55 karyawan $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ 3. Metode pengumpulan data : -Metode angket -Metode observasi -Metode Dokumenter Analisis data a. Regresi $Y = a + bx$ b. koefisien varian Garis regresi $R_y(x) = \sqrt{\frac{\sum xy}{\sum y^2}}$	Ada Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" - Banyuwangi.
					Uji F= Untuk menguji Hipotesis $F_{hit} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$	

Tuntunan Penelitian

1. Tuntunan Observasi

No	Data yang diraih	Sumber data
1.	Observasi kondisi fisik Perusahaan "Mahayasa" Banyuwangi	Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" Banyuwangi
2.	Observasi kegiatan aktifitas kerja karyawan	Karyawan pada Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" Banyuwangi.

2. Tuntunan Dokumenter

No	Data yang di raih	Sumber data
1.	Denah Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" Banyuwangi	Arsip Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" Banyuwangi
2.	Sejarah berdirinya Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" Banyuwangi	Arsip Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" Banyuwangi Bagian Personalia
3.	Struktur organisasi Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" Banyuwangi	Bagian Personalia
4.	Daftar nama karyawan (identitas karyawan) Perusahaan Penggilingan Padi "Mahayasa" Banyuwangi	Bagian peronalia

ANGKET PENELITIAN

Dengan hormat

Bersama ini dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul “ Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Usaha Penggilingan Padi Mahayasa di Desa Watukebo Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi Tahun 2002” berharap kesediaan bapak/ibu/saudara untuk memberikan jawaban yang sejujurnya yang sesuai dengan pengalaman, pengetahuan dan kegiatan yang bapak/ibu/saudara lakukan pada perusahaan ini. Angket ini hanyaiah untuk kepentingan ilmu pengetahuan semata dan tidak ada hubungan penilaian kerja atau kenaikan gaji.

Segala keterangan yang bapak/ibu/saudara berikan akan kami jaga kerahasiannya. Atas kesediaan Bapak/ibu/saudara dalam pengisian angket ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Kami

Afifatius Syarifah

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : L / P
4. Pengalaman kerja :Bulan / Tahun
5. Pendidikan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Tuliskan identitas Bapak/ibu/saudara ditempat yang tersedia.
2. Berilah jawaban tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan Bapak/ ibu /saudara

3. Semua pertanyaan hendaknya dijawab dan setiap pertanyaan tidak lebih dari satu jawaban

III. Daftar pertanyaan

A. Insentif

a. Bonus

1. Apakah perusahaan Mahayasa memberikan bonus kepada saudara berdasarkan prestasi kerja karyawan ?
 - a. sering memberikan
 - b. kadang-kadang memberikan
 - c. jarang memberikan
2. Apakah perusahaan Mahayasa juga memberikan bonus pada hari libur (misalnya tahun baru 1 januari, Hari proklamasi 17 Agustus dan sebagainya)?
 - a. sering memberikan
 - b. kadang-kadang memberikan
 - c. jarang memberikan
3. Apakah Perusahaan Mahayasa juga memberikan THR (tunjangan hari raya) pada karyawan ?
 - a. selalu memberikan
 - b. sering memberikan
 - c. kadang-kadang memberikan .
4. Apakah besarnya THR bisa untuk memenuhi kebutuhan pada hari raya ?
 - a. sangat bisa
 - b. cukup
 - c. kurang
5. Menurut penilaian saudara, apakah uang hadir (premi mingguan) yang saudara terima sudah sesuai dengan jasa yang telah saudara berikan pada perusahaan ?
 - a. Sesuai
 - b. Cukup sesuai
 - c. kurang sesuai

6. Menurut penilaian saudara, apakah bonus yang saudara terima membantu peningkatan kesejahteraan hidup bagi saudara dan keluarga saudara ?
 - a. membantu
 - b. cukup membantu
 - c. kurang membantu
7. Menurut penilaian saudara, apakah uang lembur yang diberikan oleh Perusahaan Mahayasa sudah sesuai dengan jerih payah yang telah saudara berikan untuk Perusahaan ?
 - a. sesuai
 - a. cukup sesuai
 - b. kurang sesuai

b. Keselamatan dan Kesehatan kerja

1. Apakah saudara mendapatkan uang perawatan kesehatan /uang pengobatan dari Perusahaan Mahayasa ?
 - a. Sering mendapatkan
 - b. mendapatkan
 - c. jarang mendapatkan
2. Apakah tunjangan tersebut dapat meringankan beban saudara apabila terjadi sesuatu yang mendadak misalnya sakit ?
 - a. sangat meringankan
 - b. cukup meringankan
 - c. kurang meringankan
3. Apakah saudara juga mendapatkan tunjangan kesehatan apabila sakit ringan ?
 - a. Sering mendapatkan
 - b. kadang-kadang mendapatkan
 - c. jarang mendapatkan
4. Bagaimana menurut Bapak /ibu/saudara/i tentang jumlah tunjangan kesehatan yang diberikan diukur menurut golongan penghasilan ?
 - a. Mencukupi
 - b. Kurang mencukupi
 - c. Sangat tidak mencukupi

5. Apakah tunjangan kesehatan tersebut dapat meringankan beban saudara apabila terjadi sesuatu misalnya, sakit mendadak ?
 - a. ya, selalu
 - b. sering
 - c. jarang
6. Bagaimana pendapat saudara tentang jaminan kesehatan yang ada di Perusahaan Mahayasa (misalnya, mengenai potongan berobat, cuti sakit) ?
 - a. sangat memadai
 - b. memadai
 - c. kurang memadai
7. Bagaimana perlindungan keselamatan kerja terhadap karyawan yang ada Perusahaan Padi MAHAYASA (misalnya, penggunaan peralatan kerja) ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. kurang baik

c. fasilitas transportasi

1. Apakah pihak perusahaan menyediakan transportasi guna kelancaran usaha kerja?
 - a. ya, selalu
 - b. sering
 - c. kadang-kadang
2. Apakah perusahaan mengganti uang transportasi karyawan dalam menjalankan tugas kerja keluar kota ?
 - a. selalu menyediakan
 - b. kadang-kadang
 - c. jarang menyediakan
3. Bagaimana sarana transportasi yang disediakan oleh Perusahaan Mahayasa cukup memadai ?
 - a. sangat memadai
 - b. cukup memadai
 - c. kurang memadai

B. Semangat Kerja

b. Presensi/kehadiran karyawan

1. Apabila tidak masuk kerja, apakah Bapak/ibu/saudara/i selalu meminta izin atau mengirim surat kepada karyawan ?
 - a. Selalu
 - b. sering
 - c. kadang-kadang
2. Apa yang saudara lakukan apabila saudara terpaksa tidak dapat masuk kerja ?
 - a. sebelumnya menyerahkan surat ijin / surat ijin dari dokter

- b. ijin lisan lewat teman
- c. menyerahkan surat ijin setelah masuk kerja kembali
3. Apa yang saudara lakukan kalau ada kepentingan lain saat jam kerja ?
 - a. ijin langsung pada pimpinan
 - b. ijin lewat teman
 - c. langsung meninggalkan teman kerja
4. Bagaimana menurut Bapak/ibu/saudara/i jika ada teman kerja sering tidak aktif dalam bekerja, sedangkan Bapak/ibu/saudara/i sering masuk kerja tetapi gaji tidak di potong ?
 - a. Saya akan lebih giat bekerja
 - b. Saya tetap bekerja
 - c. Saya akan malas datang ke tempat kerja
5. Bagaimana tingkat kehadiran Bapak/ibu/saudara/i dalam bekerja tiap bulannya ?
 - a. Sering datang ke tempat kerja.
 - b. Jarang hadir
 - c. Sangat jarang hadir
6. Apakah Bapak/ibu/saudara/i selalu mendapatkan teguran bila tidak masuk kerja ?
 - a. jarang
 - b. kadang- kadang
 - c. sering
7. Apakah Bapak/ibu/saudara/i selalu berusaha hadir bekerja meskipun ada sedikit halangan atau gangguan (misalnya, sakit/ ada keperluan keluarga) ?
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. jarang hadir

b. tanggung jawab

1. Jika ada pekerjaan yang menumpuk, apakah Bapak/ibu/saudara/i berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat?
 - a. berusaha memperbaiki dengan cepat pekerjaan itu
 - b. mengerjakan dengan santai
 - c. membiarkan saja
2. Apa yang Bapak/ibu/saudara/i lakukan apabila dalam menyelesaikan pekerjaan melakukan kekeliruan yang disebabkan ketidaktelitian anda ?
 - a. Saya, ganti dengan cara memperbaiki sampai pekerjaan tersebut sempurna

- b. saya, akan lapor pada pimpinan bahwa pekerjaan tersebut tidak sanggup saya kerjakan ulang
 - c. saya, tinggalkan begitu saja tanpa memperbaiki dan tidak melaporkan pada pimpinan.
3. Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan, mengalami kekeliruan yang di sebabkan ketidaktelitian, apakah Bapak/ibu/saudara/i mendapatkan petunjuk atau pengarahan dari pimpinan ?
- a. sering
 - b. kadang-kadang
 - c. jarang
4. Apakah saudara mentaati peraturan yang ada dalam Perusahaan Mahayasa ?
- a. Sering mentaati peraturan yang ada di perusahaan
 - b. Mentaati
 - c. Kadang-kadang mentaati
5. Apakah saudara menjalankan perintah atasan ?
- a. sering mejalankan perintah atasan
 - b. menjalankan perintah atasan
 - c. kadang-kadang menjalankar perintah atasan
6. Apabila saudara melanggar peraturan yang ada dalam Perusahaan Mahayasa apakah saudara bersedia dikenakan sanksi atau hukuman ?
- a. sangat bersedia
 - b. cukup bersedia
 - c. kurang bersedia
7. Apakah saudara melakukan musyawarah jika terjadi masalah pada saat saudara bekerja ?
- a. sering melakukan musyawarah
 - b. melakukan musyawarah
 - c. jarang melakukan musyawarah

c. Disiplin kerja

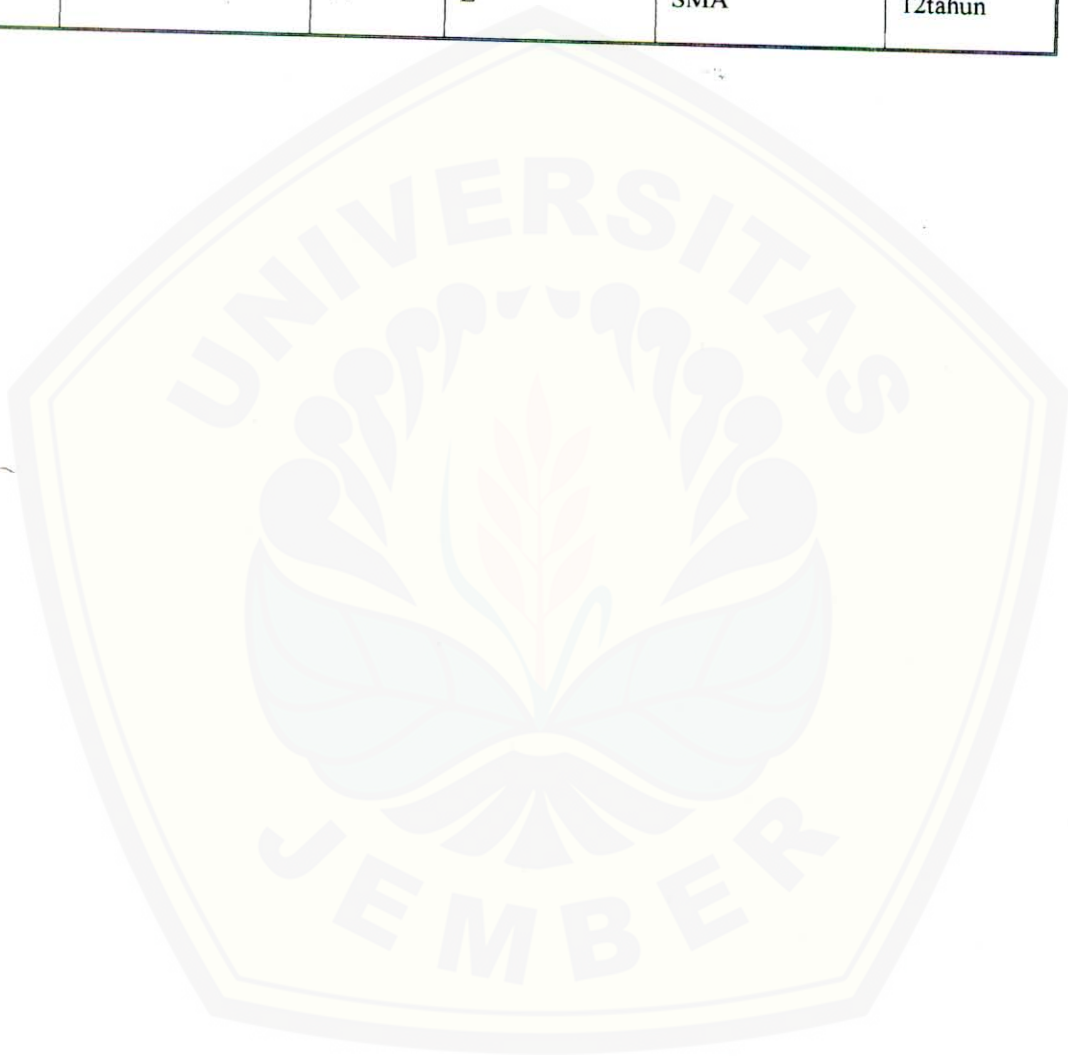
1. Kapan saudara datang ketempat kerja setiap hari ?
 - a. 15 menit sebelum jam ketentuan masuk kerja
 - b. Tepat jam ketentuan masuk kerja
 - c. 15 menit sesudah jam ketentuan masuk kerja

2. Berapakah harikah saudara pernah tidak masuk kerja dalam 1 bulan ?
 - a. 0-2 hari
 - b. 3-6 hari
 - c. > 6 hari
3. Apakah saudara selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan ?
 - a. selalu berusaha
 - b. berusaha
 - c. kadang - kadang berusaha
4. Apakah dalam bekerja Bapak /ibu/saudara/i berpartisipasi atau loyal terhadap pekerjaan teman kerja yang tidak masuk kerja disebabkan karena berhalangan hadir ?
 - a. ya, ikut berpartisipasi dalam membantu teman kerja sesuai dengan kemampuan saya
 - b. kadang-kadang ikut membantu dan berpartisipasi teman kerja yang tidak masuk kerja
 - c. jarang membantu teman kerja
5. Apakah saudara selalu mematuhi tata tertib di Perusahaan Mahayasa ?
 - a. Selalu mematuhi
 - b. Sering mematuhi
 - c. kadang-kadang mematuhi
6. Apakah saudara selalu berusaha datang di Perusahaan Mahayasa tepat pada waktu yang telah di tentukan ?
 - a. Sering datang tepat waktu
 - b. Datang tepat waktu
 - c. Jarang datang tepat waktu
7. Apakah saudara berusaha hadir bekerja secara penuh (sesuai dengan jam kerja) setiap hari?
 - a. selalu hadir secara penuh
 - b. hadir secara penuh
 - c. kadang-kadang hadir secara penuh

IDENTITAS RESPONDEN :

NO	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	MASA KERJA
1.	Ach. chodori	27	L	Diploma	5 bulan
2.	Ach nurori	36	L	Diploma	4 bulan
3	Asbdah	29	L	SMA	5 bulan
4	Ansori	26	L	Diploma	13 tahun
5	Edi lucas	25	L	Diploma	5tahun
5.	Jamiun	66	L	SMA	4tahun
6.	Joko	50	L	SMA	21 tahun
7.	Hadi	27	L	SMP	20tahun
8.	Haryono	34	L	SMA	5tahun
9.	Henik	29	P	SI	2tahun
10.	M . Yunus	26	L	SMA	4tahun
11.	M. Sholeh	22	L	SMA	3tahun
12.	Poidin	60	L	SMA	1tahun
13.	Ratna	25	P	SMA	22tahun
14.	Roni h	27	L	SD	5tahun
15.	Samsuri	35	L	DIPLOMA	2tahun
16.	Sulikah	33	P	SMA	6tahun
17.	Sugito	35	L	Diploma	14tahun
18.	Sukiswo	38	L	SMA	5tahun
19.	Sutrisno	53	L	SMA	20tahun
20.	Sholihin	38	L	SMP	19tahun
21.	Yahya	44	L	SMA	6tahun
23	Ach badawi	59	L	DIPLOMA	2tahun
24.	Ach nudin	35	L	SMA	5tahun
25.	Andi R	21	L	SMA	4tahun
26.	Sunardi	36	L	Diploma	7tahun
27.	Amza	44	L	Si	2tahun
28.	Astutik	39	P	SMA	5tahun
29.	Eko P	26	L	Diploma	3tahun
30.	Diana	41	P	Sma	3tahun
31.	Hosnan	27	L	SMA	33taun
32.	Kamijat	49	L	SMP	5tahun
32.	Hobri	42	L	SMP	5tahun
33	Imron	31	L	Diploma	6tahun
34.	Mashudi	26	L	SMA	7tahun
35.	Rita	26	P	SMA	3tahun
36	Lukman	27	L	SMA	2tahun
37.	Mashudi	36	L	SMA	4tahun
38	Rianto	33	L	Diploma	4tahun
39.	Rita	26	P	SD	5tahun
40.	Saba Rianto	31	L	SD	18tahun
41	Santak	38	L	SD	16tahun
42.	Sugando	42	L	SD	13tahun
43.	Sunarwi	44	L	Diploma	10tahun
44.	Sri hartatik	37	P	SMP	10tahun
45.	Sutiyem	35	P	SMP	9 tahun
46.	Tina tarno	30	P	SD	7tahun

47.	Udin	29	L	Diploma	7tahun
48.	Jatmiko	30	L	Diploma	4tahun
49.	Sri lestari	47	P	Diploma	22tahun
50.	Novi	33	P	SD	5tahun
51.	Zakariyah	50	L	Diploma	30tahun
52.	Torno	33	L	Diploma	12tahun
53.	Sarbani	45	L	SMP	9tahun
54.	Sujak	49	L	SMP	11tahun
55.	Sarbini	44	L	SMA	12tahun

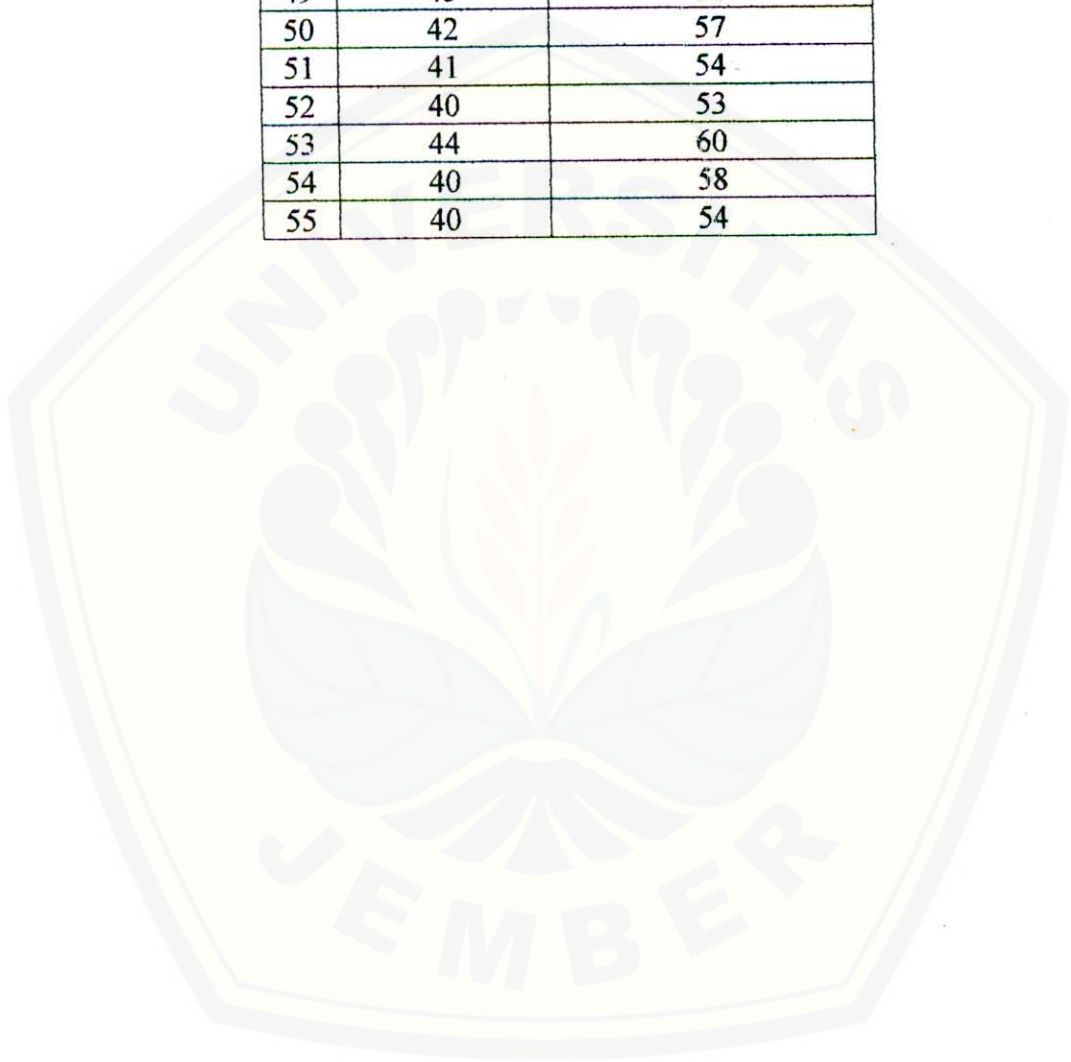


Lampiran : 4

IDENTITAS RESPONDEN

No	Insentif (x)	Semangat kerja (y)
1.	41	56
2.	40	54
3	41	54
4	45	61
5	44	59
6	42	52
7	45	59
8	39	51
9	40	54
10	41	56
11	42	52
12	43	58
13	46	62
14	45	59
15	42	57
16	39	52
17	40	53
18	39	52
19	42	57
20	41	57
21	43	52
22	41	55
23	40	54
24	45	61
25	40	54
26	39	51
27	42	53
28	41	54
29	40	55
30	46	61
31	43	59
32	46	61
33	47	61
34	47	62
35	46	60
36	45	60
37	48	62
38	39	51
39	40	54
40	41	54
41	44	60

42	44	59
43	40	53
44	41	52
45	39	51
46	41	54
47	42	55
48	45	61
49	45	61
50	42	57
51	41	54
52	40	53
53	44	60
54	40	58
55	40	54



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.383	1	537.383	198.590	.000 ^a
	Residual	143.417	53	2.706		
	Total	680.800	54			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.797	3.796		.737	.464			
	X	1.264	.090	.888	14.092	.000	.888	.888	.888

a. Dependent Variable: Y



Prosentase Variabel Bebas Dan Variabel Terikat

Variabel Bebas (x)

No	Bonus	NILAI					
		1		2		3	
		f	%	f	%	f	%
1	Bonus berdasarkan prestasi kerja karyawan	2	3,6	6	10,9	47	85,4
2	Pemberian bonus pada hari raya	6	10,9	12		37	67,2
3	THR	3	5,4	18	32,7	34	62,8
4	Kebutuhan karyawan	2	3,6	29	52,6	24	43,6
5	Premi mingguan	6	10,9	25	54,4	24	43,6
6	Kesejahteraan karyawan	-	0	36	65,4	19	34,5
7	Uang lembur	5	9,0	31	56,3	19	34,5

No	Keselamatan dan kesehatan kerja	NILAI					
		1		2		3	
		f	%	f	%	f	%
1	Biaya pengobatan	-	0	8	14,5	47	85,4
2	Meringankan beban karyawan	-	0	9	16,3	46	81,8
3	Tunjangan kesehatan	1	1,8	25	45,4	29	52,7
4	Diukur berdasarkan penghasilan	2	3,6	26	47,2	27	49,0
5	Keselamatan kerja karyawan	1	1,8	27	63,6	17	49,0
6	Potongan penghasilan	3	5,4	35	53,6	17	30,9
7	Penggunaan peralatan perusahaan	3	5,4	35	63,6	17	30,9

No	Transportasi	NILAI					
		1		2		3	
		f	%	f	%	f	%
1.	Penyediaan transportasi untuk kegiatan usaha	3	5,4	22	40	30	54,5
2.	Uang ganti bila ada tugas keluar	6	10,9	21	38,1	28	60
3.	Sarana transportasi yang disediakan perusahaan	9	16,3	20	36,3	26	47,2

Variabel Semangat kerja (y)

No	Presensi	NILAI					
		1		2		3	
		f	%	f	%	f	%
1.	Izin tidak masuk kerja	-	0	11	2	44	80
2.	Sikap karyawan bila tidak masuk kerja	3	5,4	15	27,2	37	67,2
3.	Sikap karyawan bila ada kepentingan keluar	3	5,4	18	32,7	34	61,8
4.	Karyawan lain yang Tidak masuk kerja	-	0	12	21,8	43	78,1
5.	Tingkat kehadiran karyawan	1	1,8	15	27,2	39	70,9
6.	Tegguran oeh pimpinan	1	1,8	11	20	43	78,1
7.	Ada halangan bila tidak masuk kerja	5	9,0	13	23,6	37	67,2

No	Tanggung jawab	NILAI					
		1		2		3	
		f	%	f	%	f	%
1.	Tugas menumpuk	-	0	7	12,7	48	87,2
2.	Kekeliruan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	0	48	87,2	7	12,7
3.	Petunjuk dari pimpinan	2	3,6	16	29,0	37	67,25
4.	Taat pada peraturan	-	-	14	25,4	41	74,5
5.	Perintah pimpinan	1	1,8	10	18,1	44	80
6.	Sanksi bila melanggar	1	1,8	7	12,7	47	85,4
7.	Musyawarah bila ada tugas kerja	3	5,4	9	16,3	43	78,9

No	Disiplin kerja	NILAI					
		1		2		3	
		f	%	f	%	f	%
1.	Kehadiran karyawan	-	0	25	45,4	30	54,5
2.	Ketidakhadiran karyawan	-	0	13	23,6	42	76,3
3.	Menyelesaikan tugas	2	3,6	21	38	32	58,1
4.	Loyal pada pekerjaan	-	0	20	36,3	35	63,6
5.	Tata terib yang ada pada perusahaan	2	3,6	19	34,5	34	61,8
6.	Datang ketempat kerja	2	3,6	18	32,7	37	67,25
7.	Sikap karyawan hadir secara penuh	6	10,9	15	27,2	34	61,85

DEPARTEMEN Digital Repository Universitas Jember
PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : AFIFATUS SJARIFAH
 NIM/Angkatan : 92-1187 / 1997
 Jurusan/Program Studi : IPS / P. EKONOMI
 Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
 PADA PERUSAHAAN MAHAYASA GROUP di DESA WATUKEDU
 KECAMATAN AXOJAMPI KABUPATEN BANYUWANGI, TAHUN 2002.
 Pembimbing I : Dra. Sri Wahyuni, M. Si
 Pembimbing II : Dra. Sri Kartun, M. Ed.

KEGIATAN KONSULTASI

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	28 Juni 2001	konsultasi Judul	Sr
2.	Sabtu, 27-1-2002	konsultasi proposal Bab I. II	Sr
3.	Rabu, 30-1-2002	konsultasi proposal I, II, III	Sr
4.	Kamis, 31-1-2002	konsultasi Angket	Sr
5.	Selasa, 18-6-2002	konsultasi Bab. II. III. IV. V.	Sr
6.	Sabtu, 22. Juni 2002	ACC Nfian	Sr
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

CATATAN : 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi

Digital Repository Universitas Jember

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

N a m a : AFIFATUS SJARIFAH
 NIM/Angkatan : 97-1187 / 1997
 Jurusan/Program Studi : IPS / P. EKONOMI
 Judul Skripsi : PELOPORAN INIENSITIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
 PADA PERUSAHAAN MAHAYASA GROUP di DESA WATUKEDO
 KECAMATAN POCOSAMPI KABUPATEN BANTUWANEI, TAHUN 2002
 Pembimbing I : Dra. Sri Wahyuni, M. Si
 Perabimbing II : Dra. Sri Kuntun, M. Ed.

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	29 Juni 2001	Konsultasi judul	SRI A
2.	Selasa, 6 NOV 2002	Konsultasi Proposal, Bab. I	SRI A
3.	Kamis, 22 NOV 2002	Konsultasi proposal, Bab I	SRI A
4.	Selasa, 4 Des 2002	Konsultasi proposal, Bab I.ii	SRI A
5.	Senin, 11 Jan 2003	Konsultasi proposal Bab: I.ii.iii & Angket	SRI A
6.	Jum'at, 10 Feb 2003	Acc Angket	SRI A
7.	Jum'at, 18 Juni '02	Bab. IV - V	SRI A
8.	Rabu, 22 Juni '02	Acc. Ujian	SRI A
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

CATATAN : 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Jl. Kalimantan III/3 Kampus Tegayboso Kotak Pos 162 Telp / Fax (0331) 334988 Jember 68121



Nomor : 0244 /J25.15/PL5/2001

Jember, ... Februari 2002

Lampiran : Proposal
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Sdr. **Pimpinan**

Perusahaan MAHAYASA GROUP

di -
..... Watukebo-Regojampi-BWI.

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember menerangkan bahwa Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Afifatus syarifah**

Nim : **970210301187**

Jurusan/Program : **Pend. IPS/ Pend. Ekonomi**

Berkenaan dengan penyelesaian studinya, mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian dilembaga saudara dengan Judul :

Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan

Perusahaan MAHAYASA GROUP di desa Watukebo

Kecamatan Regojampi Kabupaten Banyuwangi tahun 2002.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon perkenan saudara agar memberikan ijin, dan sekaligus bantuan informasi yang diperlukannya.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

an Dekan
Pembantu Dekan I,

Drs. ILMISNO AL, M.Pd
NIP. 130 937 191

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Manager Personalia Penggilingan Padi "Mahayasa" di Banyuwangi, menerangkan bahwa :

Nama : Afifatus Syarifah
NIM : 970210301187
Mahasiswa : Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Jurusan / Program : P. IPS / Pend. Ekonomi

Telah melaksanakan penelitian dengan judul :

"Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perusahaan MAHAYASA di Banyuwangi tahun 2002"

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Banyuwangi, 24 Mei 2002

Manager Personalia,



Lampiran :11

Daftar Riwayat Hidup

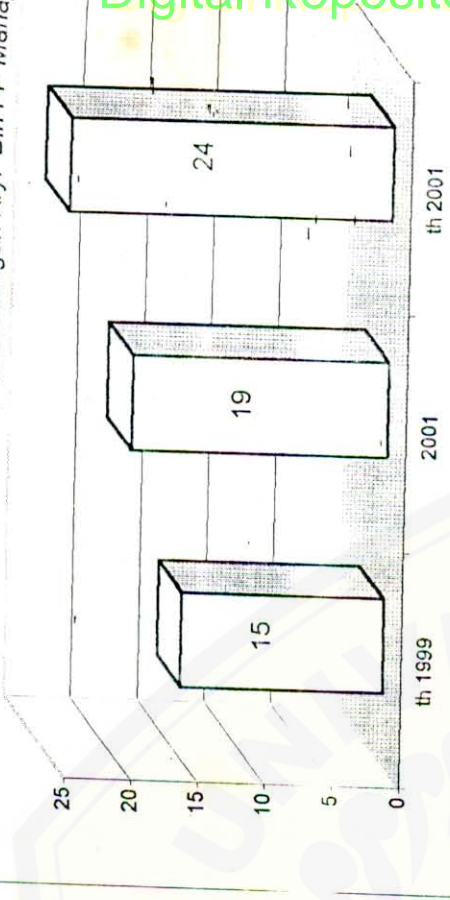
A. Identitas

Nama : Afifatus Syarifah
Tempat/ Tanggal Lahir : Banyuwangi, 12 Juli 1977
Agama : Islam
Nama Ayah : Mahmud
Nama Ibu : Siti Zahroh
Alamat : Jl. Kh. Wahid Hasim no 28 Rogojampi Banyuwangi

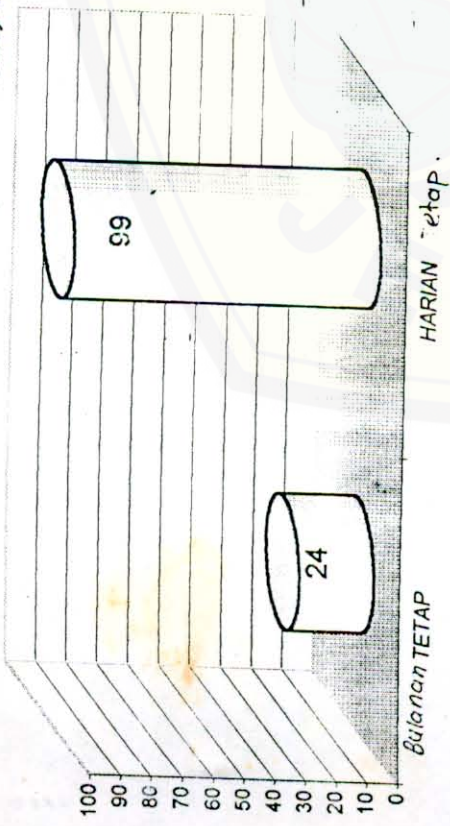
B. Riwayat Pendidikan

M. I Rogojampi	Tahun lulus	1991
SLTPN I Rogojampi	Tahun lulus	1994
SMAN I Rogojampi	Tahun lulus	1997

Perkembangan Kry. Bln PP Mahaya:



Grafik Status Karyawan PP Mahayasa



Grafik Status Kry. PP Mahayasa (%)

