



**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KUD TRI JAYA SRATEN  
KABUPATEN BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF SOCIAL SUPPORT AND INCENTIVES AT THE  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES KUD TRI JAYA SRATEN BANYUWANGI  
REGENCY*

**SKRIPSI**

Oleh

**Bibit Muhaimin  
NIM 090910202027**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2013**



**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KUD TRI JAYA SRATEN  
KABUPATEN BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF SOCIAL SUPPORT AND INCENTIVES AT THE  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES KUD TRI JAYA SRATEN BANYUWANGI  
REGENCY*

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

**Bibit Muhaimin**

**NIM 090910202027**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2013**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang Tuaku, Bapak Joko Purwanto dan Ibu Siti Rowiyah. Terima kasih untuk doa-doanya, kasih sayangnya, nasihat, teladannya, bimbingannya, membiayai saya hingga bangku kuliah serta semangat yang tiada henti-hentinya untuk terus menjalani kehidupan ini dengan kesabaran dan sukacita;
2. Kakak beserta suami dan anak, Siti Rohmah dan Muhamad Saroni yang selalu memberikan inspirasi, berbagi pengalaman untuk menjadi yang lebih baik serta membantu membiayai kuliah saya dan adik kecil M. Nadif Aizul Faiz yang membawakan suasana keceriaan ;
3. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi;
4. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

## **MOTO**

“Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil”

(Sondang Siagian)

---

Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bibit Muhaimin

NIM : 090910202027

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 30 September 2013

Yang menyatakan,

Bibit Muhaimin

NIM 090910202027



**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KUD TRI JAYA SRATEN  
KABUPATEN BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF SOCIAL SUPPORT AND INCENTIVES ON THE  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES COOPERATIVE VILLAGE UNIT SRATEN  
BANYUWANGI REGENCY*

**SKRIPSI**

Oleh

**Bibit Muhaimin  
NIM 090910202027**

**Pembimbing :**

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Sutrisno, M.Si



## RINGKASAN

**Pengaruh Dukungan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi** ; Bibit Muhaimin, 090910202027; 2013: 58 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Karyawan adalah faktor sentral dalam sebuah organisasi. Sumber daya ini berbeda dengan sumber daya yang lain. Apapun bentuk serta satuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Selanjutnya kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu titik berat keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara tepat. Untuk mencapai efisiensi dan kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya. Karena manusia bukan seperti mesin yang dapat dimanfaatkan seenaknya saja. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Karyawan yang bekerja juga perlu mendapatkan dukungan dengan adanya dukungan mereka merasa keberadaannya sangat berarti. Karyawan juga membutuhkan suatu rangsangan-rangsangan agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya mempunyai kinerja yang baik. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 50 orang. Peneliti menggunakan *sensus* dalam menentukan sampel.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena dengan analisis linier berganda dapat diketahui variabel mana yang paling dibutuhkan dan berpengaruh secara kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,418, sedangkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh dukungan sosial dan insentif sebesar 0,555 atau sekitar 55,5%. Dari sinilah penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan insentif mempengaruhi secara kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi.

**Kata Kunci:** Dukungan Sosial, Insentif dan Kinerja Karyawan



## **SUMMARY**

***A Influence Social Support And Incentives On The Performance Employees Kud Tri Jaya Sraten District Banyuwangi***; Bibit Muhaimin, 090910202027; 2013: 58 page; a course of business administration administrative science faculty of social and political science Jember University.

*Employees are a central factor in an organization. These different resources with other resources. Any kind of shape and satuanya, the Organization was based on a wide range of vision for the benefit of mankind and in the Mission of the pelaksanaanya is managed by human beings. Furthermore the quality of human resources (HR) heavy point became one of the success of an organization. Therefore, the management of human resources should be done appropriately. To achieve greater efficiency and the performance of a good employee, then the company should pay attention to the needs of every employees. Because human beings are not like machines that can be used lightly. So man is the strategic factor in all activities of the organization. Employees who work also needs to be support with any support they feel his presence means a lot. Employees also need a stimulus-stimuli so that they are more interested in work and in the end had a good performance. Population and a sample in this research is employees KUD Tri Jaya Sraten Banyuwangi regency of 50 people. Researchers used census in determining samples.*

*This research uses a multiple linear regression analysis with multiple linear analysis because it can be a variable which is most needed and is strong and significant effect on the performance of employees. Based on the analysis performed revealed that social support can influence positively and significantly to the performance of the employee incentive, while the influential 0,418 positively and significantly to the performance of the employees of 0,407. This indicates that employee performance is affected simultaneously by the social support and incentive of 0,555 or about 55,5%. From this research indicates that social support and incentives affect strongly and significantly to the performance of the employees of the center of Tri Jaya Sraten Banyuwangi regency.*

*Keywords: social support, incentives and Employee Performance*

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rakhmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Dukungan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas tanpa bantuan, bimbingan, dorongan serta do'a dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segenap kerendahan hati penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Sasongko, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Jember;
3. Drs. Suhartono, MP selaku ketua Prodi Ilmu Administrasi Bisnis;
4. Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, pikiran, kesabarannya dalam memberikan komentar, saran dan perhatian mulai dari awal bimbingan proposal sampai pada akhirnya terbentuk skripsi ini;
5. Drs. Sutrisno, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran, kesabarannya dalam memberikan komentar, saran dan perhatian mulai dari awal bimbingan proposal sampai pada akhirnya terbentuk skripsi ini;
6. Dosen-dosen ,Staf dan seluruh karyawan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah banyak memberikan bantuan semasa penulis kuliah;

7. Kedua orang tuaku, Kakak Beserta Suami dan anak serta seluruh keluarga besarku untuk semua yang telah diberikan dan dikorbankan demi kebahagiaan dan kesuksesan penulis dahulu, kini dan nanti;
8. Bapak Madrim Atmadjaya yang senantiasa memberikan masukan-masukan dan inspirasi;
9. Bapak H.Wijianto selaku Ketua KUD Tri Jaya Sraten, Bapak Budiono dan semua karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
10. Teman-temanku ADBIS angkatan 2009, teman-teman kosan Sumatra V 86 dan teman-teman LIMAS banyak sekali canda tawa bersama kalian semua maupun suka duka dan juga pengalaman yang indah bersama kalian yang tidak terlupakan;
11. Pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberi tambahan pengetahuan bagi yang membacanya khususnya bagi penulis.

Jember, 30 September 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	i
<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	iii
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	v
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN.....</b>	vi
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	vii
<b>RINGKASAN .....</b>	viii
<b><i>SUMMARY</i>.....</b>	ix
<b>PRAKATA.....</b>	x
<b>DAFTAR ISI.....</b>	xii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xv
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	1
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	1
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	4
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	5
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	6
<b>2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....</b>	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6

<b>2.2 Dukungan Sosial</b> .....	8
2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial.....	8
2.2.2 Jenis-jenis Dukungan Sosial.....	9
2.2.3 Berdasarkan Sumber Dukungnya.....	9
<b>2.3 Insentif</b> .....	10
2.3.1 Pengertian Insentif.....	10
2.3.2 Tujuan Pemberian Insentif .....	12
2.3.3 Jenis-jenis Insentif .....	12
<b>2.4 Kinerja</b> .....	14
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
<b>2.5 Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan</b>	15
<b>2.6 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan</b> .....	16
<b>2.7 Tinjauan Penelitian Sebelumnya</b> .....	17
<b>2.8 Model Analisis</b> .....	20
<b>2.9 Hipotesis</b> .....	20
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	21
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b> .....	21
<b>3.2 Jenis dan Sumber Data</b> .....	21
<b>3.3 Alasan Peneliti Memilih Lokasi</b> .....	22
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data</b> .....	22
<b>3.5 Populasi dan Sampel</b> .....	23
<b>3.6 Identifikasi Variabel</b> .....	23
<b>3.7 Definisi Operasional Variabel</b> .....	24
<b>3.8 Skala Pengukuran dan Rentang kriteria</b> .....	27
<b>3.9 Uji Instrumen Data</b> .....	28

3.9.1 Uji Validitas .....	28
3.9.2 Uji Reabilitas.....	29
<b>3.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....</b>	<b>30</b>
3.9.1 Uji t.....	30
3.9.2 Uji F.....	31
3.9.2 Uji R <sup>2</sup> .....	32
<b>3.10 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>33</b>
3.10.1 Uji Multikolinieritas .....	33
3.10.2 Uji Autokorelasi .....	33
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas .....	34
3.10.4 Uji Normalitas .....	34
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....</b>	<b>34</b>
4.1.1 Sejarah KUD Tri Jaya Sragen.....	34
4.1.2 Struktur Organisasi KUD Tri Jaya Sragen.....	34
4.1.3 Visi, Misi, Maksud Serta Tujuan KUD Tri Jaya Sragen .	35
<b>4.2 Deskripsi Karakteristik Responden dan Variabel .....</b>	<b>36</b>
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	36
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	38
4.2.4 Intepretasi Jawaban Responden.....	39
<b>4.3 Uji Instrumen Penelitian .....</b>	<b>44</b>
4.3.1 Uji Validitas .....	44
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	46
<b>4.4 Hasil Metode Analisis Data .....</b>	<b>47</b>
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
4.4.2 Uji t .....	48
4.4.3 Uji F .....	49

4.4.4 Uji $R^2$ .....	50
<b>4.5 Uji Asumsi Klasik</b> .....	51
4.5.1 Uji Multikolinieritas .....	51
4.5.2 Uji Autokorelasi .....	52
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	52
4.5.4 Uji Normalitas .....	53
<b>4.6 Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan</b> .....	55
<b>4.7 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan</b> .....	56
<b>4.8 Pengaruh Dukungan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan</b> .....	57
<b>BAB V. PENUTUP</b> .....	59
5.1 Kesimpulan .....	59
5.2 Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	61
<b>LAMPIRAN</b> .....	64

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 : Perbandingan Penelitian sebelumnya Dengan Sekarang .....	18
4.1 : Deskriptif responden berdasar Jenis Kelamin .....	37
4.2 : Deskriptif responden berdasar tingkat pendidikan .....	37
4.3 : Deskriptif responden berdasar Masa Kerja .....	38
4.3 : Intepretasi Jawaban Responden terhadap Dukungan Sosial .....	39
4.4 : Intepretasi Jawaban Responden terhadap Insentif.....	41
4.5 : Intepretasi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan .....	43
4.4 : Rekapitulasi Perhitungan Validitas .....	45
4.5 : Rekapitulasi Hasil Perhitungan Tingkat Reliabilitas Instrumen ....	46
4.6 : Uji t (t-test) .....	48
4.7 : Uji F (F-test).....	50
4.8 : Uji R <sup>2</sup> .....	50
4.9 : Uji Multikolieneritas .....	51
4.10 : Uji Uji Autokorelasi.....	51
4.11 : Uji Heteroskedastisitas.....	53
4.12 : Uji Normalitas .....	54



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 : Model Analisis .....	20
4.1 : Struktur Organisasi .....	35
4.2 : Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
4.3 : Uji Normalitas.....	54
4.4 : P-Plot Chart.....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 : Kuisisioner .....	59
Lampiran 2 : Tabel Frekuensi .....	63
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas .....	67
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas .....	70
Lampiran 5 : Hasil Uji t (t-test).....	72
Lampiran 5 : Hasil Uji F (F-test).....	72
Lampiran 5 : Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	72
Lampiran 6 : Hasil Uji Multikolinearitas .....	74
Lampiran 6 : Hasil Uji Autokorelasi.....	74
Lampiran 6 : Hasil Uji Heterokedastisitas .....	75
Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas.....	76
Lampiran 7 : Surat Perijinan dari Lembaga Penelitian .....	77
Lampiran 8 : Surat Rekomendasi dari BANGKESBANG .....	78
Lampiran 9 : Surat Keterangan Benar-benar melakukan Penelitian.....	79