PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
No. Urut: 1351/Per-ump/2011
Tanggal: 24-10-2011

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHERS CABANG PAGAR ALAM

SKRIPSI

OLEH:

NAMA : M. Reza Paslah

NIM : 22 2007 275

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

2011

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHERS CABANG PAGAR ALAM

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH:

NAMA : M. Reza Paslah

NIM : 22 2007 275

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

2011

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : M. Reza Paslah

Nim : 22 2007 275

Jurusan : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2011

M. Reza Paslah

Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	**: PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHERS CABANG PAGAR ALAM**
Nama	**: M. Reza Paslah**
Nim	**: 22 2007 275**
Fakultas	**: Ekonomi**
Jurusan	**: Akuntansi**
Mata Kuliah Pokok	**: Sistem Pengendalian manajemen**

Diterima dan disyahkan
Pada tanggal 1 Oktober 2011

Pembimbing

(Mizan, S.E.AK, M.Si)

Mengetahui
Dekan
Ub. Ketua Jurusan Akuntansi

(Drs. Sunardi, S.E. M.Si)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- Kerjakan segala sesuatu dengan sungguh-sungguh, berikan yang terbaik dan jadilah selalu yang terbaik.
- Jangan pernah kecewa dan putus asa dengan kegagalan yang terjadi karena kegagalan adalah keberhasilan yang tertunda, tetap semangat dan berusaha.

(Muhammad Reza Pasiah)

Kupersembahkan Kepada :

- Ayah dan Ibuku Tercinta (Rasuki Ali dan Sohanah)
- Ayuk dan Kakakku (Melati, Didie dan Ana)
- Keponakkanku (Nayla Pasha Azzahra)
- Keluarga Besarku
- Sahabat – Sahabatku
- Almamaterku

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil A'lamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul " Pengaruh Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam ".

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku (Ayah dan Ibuku) dan saudara-saudaraku yang telah mendidik, membiayai dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Bapak Mizan, SE., Ak., M.Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dan memberikan motivasi kepada penulis tentang arti kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penelitian ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis juga dengan rendah hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak H.M. Idris, SE., M.Si, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staff.
2. Bapak M. Taufik Syamsudin,SE. Ak. M,Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staff.

3. Bapak Drs. Sunardi, SE. M.Si, dan Ibu Welly, SE, M.Si, selaku ketua dan staff jurusan Akuntansi.
4. Bapak Irfan Tarmizi dan Ibu Welly, SE., M.Si, Selaku Pembimbing Akademik
5. Bapak dan ibu staff pengajar jurusan akuntasi yang telah membimbing penulis dalam menuntut ilmu dan memberikan pengetahuan yang bermanfaat.
6. Ayah dan Ibuku yang tercinta yang sangat mengharapkan keberhasilan penulis dan telah banyak berkorban baik moril maupun materil, serta memberikan do'a, motivasi, dukungan, bimbingan dan semangat kepada penulis.
7. Ayukku dan Kakakku (Melati Fajriani dan Suami, dan M. Insan Mahmudah), serta Keponakanku (Nayla Fasha Azahra), dan keluarga besarku yang sangat mengharapkan keberhasilanku, dan telah banyak memberikan dukungan, motivasi bimbingan, serta do'a dan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi pembaca umumnya. Amin.

Palembang, Agustus 2011

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i-ii**

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iii**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iv**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**

HALAMAN PRAKATA ..... **vi-vii**

DAFTAR ISI ..... **viii-x**

DAFTAR GAMBAR ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

HALAMAN ABSTRAK ..... **xiv-xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1
B. Perumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA **8**

A. Penelitian Sebelumnnya 8
B. Landasan Teori 9
1. Kompensasi Insentif 9
a. Pengertian Kompensasi Insentif 9
b. Keputusan Perusahaan Memeriksa Kompensasi Insentif 10

c. Jenis-jenis Kompensasi Insentif 11
d. Keputusan Pemberian Kompensasi Insentif 11
e. Tujuan Pemberian Kompensasi Insentif 12
f. Rencana Kompensasi Insentif 13
g. Sistem Pemberian Kompensasi Insentif 14
h. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Insentif 15

2. Kinerja karyawan 17
a. Pengertian Kinerja Karyawan 17
b. Pengukuran Kinerja Karyawan 18
c. Tahap-tahap Penilaian Kinerja Karyawan 19
d. Syarat-Syarat Indikator Kinerja Karyawan 20
e. Kelompok Indikator Kinerja Karyawan dan Perusahaan 20
f. Kriteria untuk Mengevaluasi Sistem Penghargaan Kinerja 21
g. Langkah-langkah yang Dilakukan Dalam Penetepan Penghargaan Berbasis Kinerja 23
h. Teknik Penilaian Kinerja Diri Karyawan 24
i. Standar Kinerja yang Efektif 24
j. Elemen-Elemen Kinerja Karyawan 26

C. HIPOTESIS 27

BAB III METODELOGI PENELITIAN 28

A. Jenis Penelitian 28
B. Tempat Penelitian..... 29
C. Operasionalisasi Variabel..... 29
D. Data yang Digunakan 29
E. Teknik Pengumpulan Data 30
F. Analisis Data dan Teknik Analisis 31

BAB IV **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** **34**

A. Hasil Penelitian 34

1. Sejarah Singkat Perusahaan 34
2. Struktur Organisasi Perusahaan 37
3. Visi, Misi, dan Filosofi Perusahaan 46
4. Aktivitas Perusahaan 48
5. Keputusan Pemberian Kompensasi insentif 49
6. Gambaran Karyawan 50

B. Pembahasan 52

BAB V **SIMPULAN DAN SARAN** **60**

A. Simpulan 60

B. Saran 61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

IV. 1 Struktur Organisasi PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam..... 38

IV. 2 Kurva Uji t 59

DAFTAR TABEL

Halaman

I.1 Data Ketentuan Pemberian Insentif Untuk Karyawan 4

I.2 Data Jumlah Insentif 4

I.3 Data Penjualan Motor 5

III.1 Operasionalisasi Variabel 26

IV.1 Data Insentif 51

IV.2 Data Penjualan Motor 52

IV.1 Data Penelitian 52

IV.2 Hasil Uji Regresi Berganda 53

IV.3 Hasil Uji Koefisien Determinan 56

IV.4 Hasil Uji Korelasi 56

IV.5 Hasil Uji t (Uji Parsial) 58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil Uji Regresi
Lampiran 2 : Tabel t student's
Lampiran 3 : Surat Keterangan Riset
Lampiran 4 : Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran 5 : Sertifikat Toefel
Lampiran 6 : Biodata Penulis

ABSTRAK

M. Reza Paslah / 222007275/2011/ Pemberian Kompensasi insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah berapa besar pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam. Penelitian ini bermanfaat bagi penulis, PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam, dan alamamater.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif karena penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain pada PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Metode analisis, analisis kuantitatif dan kualitatif.

Hasil analisis menunjukkan dapat disimpulkan bahwa pada PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam terdapat pengaruh antara dua variabel , yaitu variabel X (Pemberian insentif) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan dalam melakukan penjualan). Berdasarkan uji-uji yang telah dilakukan didapatlah nilai sebagai berikut nilai koefisien Pemberian Insentif (X) adalah sebesar 0,823 (82,3%), artinya jika ada peningkatan terhadap Pemberian Insentif (X) sebesar 100%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dalam melakukan penjualan (Y) hanya sebesar 82,3%, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Pemberian Insentif (X) sebesar 100%, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan dalam melakukan penjualan (Y) hanya sebesar 82,3%. Berdasarkan tabel Coefficients, dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Pemberian Insentif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 5,155, hal ini berarti t_{hitung} (5,155) $\geq$ t_{tabel} (2,228), oleh karena itu **ada pengaruh antara Pemberian Insentif (X) terhadap Kinerja karyawan dalam melakukan Penjualan(Y),** maka **Ho ditolak dan Ha diterima.**

Kata Kunci: Kompensasi Insentif dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

M. Reza Paslah / 222007275/2011 / incentive compensation Against Giving Employee Performance At PT. Thamrin Brothers in Pagar Alam

The problem of this study was how the contribution of Incentive Compensation influenced the performance of employes at PT. Thamrin Brothers in Pagar Alam. The objective of this study was to findout how the contribution of Incentive Compensation influenced the performance of employes at PT. Thamrin Brothers in Pagar Alam. The significance of this study are for the uniter it self, the PT. Thamrin Brothers in Pagar Alam, and the almamater.

This study used associative research a research to find out the correlation between two or more variabels in the PT. Thamrin Brothers in Pagar Alam. Tecnhiques of collecting the data were using interview and documention. Methods of analysis were using quantitative and qualitative analysis.

The result showed that there were two reluted variables at PT. Thamrin Brothers in Pagar Alam, Variable X (Incentive compensation) Influenced the variable Y (Employes Performance in Sales). Based on the correlation coefision test, the value of Incentive Compensation (x) was 0,823 (82,3%). It mean that if the Incentive Compensation increases 100%, the Employes Performance in sales will only increase 82,3%. On the other hand, if the Incentive Conpensation (x) decreases 100%, the Employes Performance in sales (y) was 5,155. It means that $t_{obtained}$ *(5,155) was higher than* t_{table} *(2,228). Ho was rejected and Ha was accepte. Therefore, there was influence of Incentive Compensation (x) on Performance of Employes in sales.*

Keyword: *Incentive Compensation and Employes Performance*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompensasi merupakan salah satu kebutuhan yang sangat diperlukan oleh karyawan dan menjadi tujuan utama seseorang mau bekerja disuatu organisasi Arief Suardi (2001: 210). Kompensasi ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Kompensasi diartikan sebagai suatu *reward* (penghargaan) yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas apa yang telah diberikan karyawan tersebut kepada perusahaannya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai lagi dengan apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan maka kinerja pun akan menurun, sehingga tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan pekerjaan yang sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi motivasi karyawan.

Perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan keputusan karyawan adalah melalui pemberian kompensasi yang berupa

insentif. Insentif adalah Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan Mutiara S. Pangabean (2002: 77), Insentif merupakan kompensasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan usaha ekstra dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu pemberian insentif dianggap perlu dan penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, karena kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dari para karyawan. Untuk mengetahui peningkatan ataupun penurunan prestasi kerja, maka diadakan penilaian prestasi kerja secara berkala.

Menurut Rusdy (2004: 10), kinerja karyawan adalah sebuah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002: 94), penegertian kinerja karyawan itu adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja karyawan dapat dikelompokan kedalam: tingkatan kinerja tinggi,

menengah, atau rendah. Dapat juga dikelompokan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang karyawan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk itu seorang pemimpin atau atasan tidak sendiri menjalankan kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional, namun dilaksanakan oleh orang-orang pelaksana sebagai bawahannya. Berhasilnya proses penyelenggaraan pencapaian tujuan tersebut sudah sewajarnya seorang pimpinan selalu berusaha untuk menggerakan dan mengarahkan segala kegiatan terhadap orang-orang bawahannya sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan timbulnya pemborosan waktu maupun biaya.

PT. Thamrin Brothers adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan cash dan kredit sepeda motor khusus untuk merek Yamaha. Dalam kegiatannya memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat yang ingin memiliki sepeda motor secara cash dan kredit. PT. Thamrin Brothers memberikan kompensasi berupa insentif setiap bulannya kepada karyawan terutama divisi marketing sesuai dengan pencapaian yang dihasilkan. Insentif yang diberikan kepada karyawan telah ditetapkan oleh perusahaan, jika karyawan dapat mempertahankan kinerja dalam melakukan penjualan motor maka insentif yang diberikan cukup besar. Adapun besaran insentif yang diberikan kepada karyawan sebesar Rp. 125.000 – Rp. 175.000 untuk 1 unit motor, untuk lebih jelas pada tabel I.1

dijelaskan ketentuan insentif yang diterima oleh karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel I.1
Ketentuan Pemberian Insentif Untuk Karyawan Di Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam (Berdasarkan Jenis motor)

No	Jenis/Merek Motor	Insentif
1.	Motor Matic ada 3 jenis:	
	1. Xeon	Rp. 125.000
	2. Mio Soul	Rp. 100.000
	3. Mio Standard dan Mio Soul	Rp 100.000
2.	Motor Vega ada 2 Jenis:	
	1. Vega ZR	Rp. 150.000
	2. Vega ZR-DB	Rp. 175.000
3.	Motor Jupiter ada 2 jenis:	
	1. Jupiter Z dan Jupiter Z-CW	Rp. 150.000
	2. Jupiter MX	Rp. 175.000
4.	Motor Sport ada 3 jenis:	
	1. Byson	Rp. 150.000
	2. Vixion	Rp. 125.000
	3. Scorpio	Rp. 150.000

Sumber: Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam,2011

Tabel I.2
Jumlah Insentif Yang Diterima Oleh Karyawan Di Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam

Bulan	Tahun		
	2008	2009	2010
Januari	Rp. 16.125.000	Rp. 16.500.000	Rp. 16.795.000
Februari	Rp. 16.275.000	Rp. 16.031.250	Rp. 16.400.000
Maret	Rp. 16.225.000	Rp. 15.925.000	Rp. 16.175.000
April	Rp. 14.956.250	Rp. 15.950.000	Rp. 15.725.000
Mei	Rp. 15.475.000	Rp. 15.700.000	Rp. 15.800.000
Juni	Rp. 15.425.000	Rp. 15.125.000	Rp. 15.375.000
Juli	Rp. 15.675.000	Rp. 15.660.000	Rp. 15.375.000
Agustus	Rp. 15.775.000	Rp. 15.700.000	Rp. 15.300.000
September	Rp. 15.775.000	Rp. 16.330.000	Rp. 14.950.000
Oktober	Rp. 16.900.000	Rp. 17.100.000	Rp. 17.000.000

November	Rp. 17.100.000	Rp. 16.375.000	Rp. 17.265.000
Desember	Rp. 17.700.000	Rp. 16.525.000	Rp. 17.675.000

Sumber: Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam, 2011

Tabel I.3
Penjualan Motor (unit)
Di Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam

Bulan	Tahun					
	2008		2009		2010	
	Unit	Rupiah	Unit	Rupiah	Unit	Rupiah
Januari	215	3.260.737.500	225	3.410.315.000	220	3.314.500.000
Februari	210	3.185.500.000	225	3.500.220.000	230	3.500.975.000
Maret	215	3.290.660.000	230	3.575.900.000	230	3.480.730.000
April	220	3.315.450.000	215	3.270.780.500	225	3.506.000.000
Mei	215	3.280.675.000	225	3.515.609.000	215	3.390.656.500
Juni	210	3.190.050.500	205	3.130.880.000	210	3.210.800.000
Juli	219	3.300.505.000	215	3.300.075.000	215	3.300.925.000
Agustus	219	3.340.630.000	215	3.290.226.000	205	3.157.635.000
Septmber	205	3.100.855.000	210	3.140.900.000	200	3.118.700.000
Oktober	230	3.515.400.000	225	3.508.000.000	220	3.320.108.000
Novmber	235	3.605.780.000	225	3.450.270.000	235	3.575.050.000
Desember	250	3.970.640.000	235	3.640.930.000	245	3.700.860.000

Sumber: Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam, 2011

Dari data yang ada dalam tabel I.1, bahwa insentif yang diterima oleh karyawan sesuai dengan jenis motor yang mereka jual. Insentif tersebut telah ditentukan oleh perusahaan. Pada Tabel I.2 dapat dilihat bahwa jumlah insentif yang didapat oleh karyawan harus berdasarkan penjualan yang mereka lakukan, besarnya insentif yang mereka terima sesuai dengan berapa banyak karyawan tersebut melakukan penjualan. Berdasarkan pengamatan pada tabel I.3 dapat dilihat bahwa penjualan motor tiap bulannya belum mengalami peningkatan yang lebih besar, di pertengahan tahun penjualan motor masih mengalami penurunan. Jadi

insentif yang diberikan kepada karyawan belum dapat meningkatkan penjualan, sehingga tujuan perusahaan belum tercapai.

Berdasarkan latar belakang dan uraian maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers cabang Pagar Alam.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahannya: Berapa besar pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers cabang Pagar Alam.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers cabang Pagar Alam.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan tentang pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

b. Bagi PT. Thamrin Brothers Pagar Alam

Penelitian ini harap dapat memberikan masukan kepada pimpinan PT. Thamrin Brother dalam mengambil keputusan pemberian insentif pada karyawan PT. Thamrin Brothers Pagar Alam.

c. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber masukan dan perbaikan bagi penelitian berikutnya dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumya berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Banten, yang dilakukan oleh Agustin Arindiah Citra Dewi (2010). Perumusan masalahnya adalah seberapa besar pengaruh pemberian insentif yang dilakukan Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Banten terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif yang dilakukan Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Banten terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu data yang dipelajari adalah data yang diambil dari kinerja karyawan dan kompensasi insentif pegawai. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Kesimpulan dalam penelitian sebelumnya bahwa ada hubungan atau pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah dapat diterima atau benar.

Adapun persamaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dibuat penulis sama-sama ingin mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah jenis penelitiannya yaitu pada analisa penulis menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

B. Landasan Teori

1. Kompensasi Insentif

a. Pengertian Kompensasi Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, (Mutiara S. Pangabean, 2002: 77).

Kompensasi insentif merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan usaha ekstra dalam melakukan tugas dengan baik (Mulyadi, 2001: 356).

Kompensasi insentif adalah tambahan balasan jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Melayu,2007:11).

b. Keputusan Perusahaan Memeriksa Kompensasi Insentif Karena Cendrung Mendukung Hal-Hal Sebagai Berikut:

1) Individu cenderung untuk lebih termotivasi oleh penghargaan pendapatan potensial dari pada rasa takut akan hukuman yang menyarankan agar sistem pengandalian manajemen sebaiknya berorientasi pada penghargaan.
2) Penghargaan pribadi bersifat relatif atau situasional. Kompensasi adalah suatu cara penting untuk memenuhi kebutuhan. Tetapi, diluar tingkat kepuasan tertentu, jumlah kompensasi tidak selalu sama pentingnya seperti penghargaan non moneter.
3) Jika manajemen senior memberikan tanda-tanda melalui tindakannya bahwa mereka menganggap sistem pengendalian manajemen adalah penting maka manajer operasi juga akan menaggapinya penting.
4) Individu-individu sangat termotivasi ketika memperoleh laporan atau umpan balik mengenai kinerja mereka.
5) Insentif menjadi kurang efektif ketika periode antara tindakan dan umpan balik atas tindakan tersebut semakin panjang.
6) Motivasi adalah paling lemah ketika orang tersebut merasa yakin bahwa suatu insentif tidak dapat dicapai atau terlalu mudah untuk dicapai.

7) Insentif yang disediakan oleh suatu anggaran atau tujuan lainnya adalah paling kuat ketika manajer bekerja sama dengan alasannya untuk memperoleh angka-angka anggaran.

c. Jenis-Jenis Insentif Kompensasi Insentif

Jenis insentif yang diberikan perusahaan (Arief Suardi, 2001: 260):

1) Penghargaan keuangan, meliputi:
   a) Kenaikan gaji
   b) Pemberian bonus
   c) Manfaat
   d) Fasilitas
2) Penghargaan psikologis dan social
   a) Kemungkinan promosi
   b) Peningkatan tanggung jawaban
   c) Peningkatan otonomi
   d) Konsidi geografis yang baik
   e) Pengakuan

d. Keputusan Pemberian Kompensasi insentif

Keputusan insentif (Mulyadi, 2001: 356) adalah keputusan yang diambil oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya untuk melakukan usaha ekstra dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Keputusan ini ditetapkan oleh pimpinan atau

kepala cabang yang diberikan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, insentif yang diberikan sesuai dengan penjualan yang karyawan lakukan setiap bulannya.

e. Tujuan Pemberian Kompensasi Insentif

Tujuan pemberian insentif kompensasi Insentif (Malayu, 2007: 121):

1) Ikatan kerja sama.

   Dengan pemberian kompensasi insentif terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus melakukan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan/pengusaha wajib memberikan kompensasi insentif yang sudah disepakati.

2) Keputusan kerja

   Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status social, egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

   Jika program kompensasi insentif ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualifiet untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

   Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi insentif yang adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi insentif yang baik berpengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

f. Rencana Kompensasi Insentif

Rencana Insentif terdiri dari (Mulyadi, 2001: 264):

1) Rencana insentif jangka pendek, rencana insentif jangka pendek umumnya berupa bonus, komisi, pembayaran potongan. Insentif jangka pendek bisanya pembayaran tunai yang didasarkan atas kinerja yang diukur untuk periode satu tahun atau kurang.

Penghargaan dapat didasarkan pada kinerja individu atau kelompok, laba, perusahaan secara keseluruhan.

2) Rencana insentif jangka panjang, rencana insentif jangka panjang didasarkan pada kinerja yang diukur selama jangka waktu lebih dari satu tahun. Penghargaan ini biasanya diberikan untuk tingkat manajer puncak.

g. Sistem Pemberian Kompensasi Insentif

Sistem pemberian insentif terdiri dari (Rusdy, 2004: 336)

1) Kompensasi berdasarkan basis waktu, apabila kompensasi yang diberikan dihitung berdasarkan waktu kerja yang bisa dalam jam, harian, ataupun bulanan.
2) Kompensasi berdasarkan basis produktivitas, apabila kompensasi diberikan berdasarkan jumlah produk yang dapat dihasilkan termasuk komisi yang diberikan untuk setiap produk yang dihasilkan maupun dijual.
3) Sistem borongan, yaitu kompensasi yang penentuan besarrya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama pengerjaannya.

Kepuasan atas pemberian kompensasi insentif yang diterima oleh karyawan dipengaruhi oleh (Sarwanto, 2001: 250):

(1) Jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan
(2) Perbandingan dengan apa yang diterima oleh karyawan ini atau karyawan lainnya

(3) Pandangan yang keliru atas insentif yang diterima karyawan atau tenaga kerja lainnya

(4) Besarnya kompensasi instrinsik dan ekstrinsik yang diterimanya untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya.

h. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi (Melayu, 2007: 127):

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative lebih besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk semakin biak maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Karyawan serikat buruh/organisasi

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasinya kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Palembang, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari Palembang.

7) Posisi jabatan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya jika karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi rendah akan memperoleh gaji yang lebih kecil.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya jika karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji pun akan kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekenomian nasional sedang maju akan tingkat upah akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat upah jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rusdy (2004: 10) kinerja karyawan itu dapat didefinisikan sebagai sebuah sinergi dari suatu pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompentansi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002: 94) kinerja karyawan adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan

barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Sarwanto (2001: 122) pengukuran kinerja dimanfaatkan untuk:

1) Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik.
2) Untuk mengukur kinerja financial dan non financial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi.
3) Untuk pemaham kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai tujuan.
4) Sebagai strategi untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif dan rasional.

Penilaian kinerja digunakan untuk menekan prilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang menegakkan prilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan yang bersifat intristik maupun ekstristi. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses yang harus dilakukan dalam pengendalian manajemen.

Menurut Arief Suardi (2001: 275) pengukuran kinerja dapat menghasilkan, yaitu:

a) Hasil kerja

Suatu hasil yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan yang di dapat atas pekerjaan atau prestasi yang kita lakukan pada perusahaan atau organisasi.

b) Non kerja

Tidak mendapatkan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan karena tidak melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

Indikator kinerja organisasi adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif dari hasil kegiatan organisasi yang menggambarkan tingkat tercapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditentukan dengan memperhatikan indikator masukan.

c. Tahap Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2000: 424) Penilaian kinerja karyawan dilakukan dalam dua tahap:

1) Tahap persiapan, terdiri dari tiga tahap:
   a) Penentuan daerah penggung jawaban dan menajernya bertanggung jawab
   b) Penetepan kinerja yang dipakai untuk mengukur kinerja
   c) Penentuan kinerja sesungguhnya
2) Tahap Penilaian, terdiri dari tiga tahap:
   a) Pembandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya

b) Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang telah ditetapkan dalam standar

c) Penegakan yang diinginkan dalam tindakan yang digunakan untuk mencegah prilaku yang tidak diinginkan.

d. Syarat-syarat indikator kinerja karyawan

Menurut Mulyadi (2006: 112) syarat-syarat indikator kinerja adalah:

a) Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpensi.

b) Dapat diukur secara obyektif baik secara kuantitatif maupun kualitatif

c) Mengenai aspek-aspek yang relevan dengan kegiatan organisasi

d) Bersifat penting atau berguna untuk menunjukan keberhasilan input, output atau outcome, manfaat maupun dampak serta proses kegiatan organisasi

e) Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

f) Efektif dalam arti, datanya muah diperoleh, diolah,dianalisis dengan biaya yang tersedia dalam organisasi.

e. Kelompok Indikator Kinerja Karyawan Dan Perusahaan/Organisasi

Menurut Mulyadi (2006: 122) kelompok indikator kinerja karyawan berupa:

a) Indikator kinerja masukan (input) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan organisasi agar pelaksanaan kegiatan organisasi dapat menghasilkan keluaran (output) yang ditentukan.

b) Indikator kinerja keluaran (output) adalah suatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan organisasi yang dapat berupa fisik maupun non fisik.

c) Indikator kinerja hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan keluaran (output) kegiatan yang tidak berfungsi pada jangka menengah (efek langsung).

d) Indikator kinerja manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan organisasi.

e) Indikator kinerja dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator.

f. Kriteria untuk Mengevaluasi Sistem Penghargaan Berbasis kinerja

Kriteria untuk mengevaluasi sistem penghargaan berbasis kinerja (Mulyadi,2006: 368):

1) Penghargaan harus dihargai oleh penerima

Penghargaan yang tidak bernilai dimata penerima tidak akan memotivasi penerima untuk berprestasi

2) Penghargaan harus cukup besar untuk dapat memiliki dampak

Jika penghargaan yang disediakan jumlahnya tidak signifikan, dampaknya dapat berlawanan dengan usaha untuk menigkatkan produktivitas.

3) Penghargaan harus dapat dimengerti oleh penerima

Personel harus memahami dengan baik mengenai alas an pemberian penghargaan maupun nilai penghargaan yang mereka terima.

4) Penghargaan harus diberikan segera setelah personel menghasilkan kinerja yang seharusnya mendapatkan penghargaan. Jika tidak diberiak segera, penghargaan akan kehilangan dampak sebagai motivasi.

5) Dampak penghargaan harus dirasakan dalam jangka panjang

Penghargaan dapat menghasilkan nilai yang lebih tinggi jika perasaan bahagia yang dihasilkan oleh penghargaan tersebut bertahan lama dalam ingatan penerima.

6) Penghargaan harus dapat diubah

Pemberian penghargaan seringkali berbuat salah dalama menetapkan penghargaan dan beberapa keputusan pemberian lebih sulit untuk diubah jika dibandingkan dengan yang lain. Keputusan pemberian kenaikan pangkat lebih sulit untuk diubah dibandingkan dengan penghargaan yang lain.

g. Langkah-langkah yang Dilakukan Dalam Penetepan Penghargaan Berbasis Kinerja

Langkah-langkah dalam penetapan penghargaan berbasis kinerja (Mulyadi dan Johny,2001: 359):

1) Penetepan asumsi tentang lingkungan bisnis yang dimasuki oleh perusahaan. Kinerja organisasi diukur dari kemampuan organisasi dalam beroperasi secara berhasil dalam lingkungan bisnis yang telah dipilh. Misi mencerminkan dalam bisnis apa perusahaan beroperasi. Dengan demikian misi perusahaan merupakan titik tolah untuk mengidentifikasi pasar yang menjadi tempat operasi perusahaan dan sebagai dasar untuk membuat asumsi tentang kondisi lingkungan bisnis yang dimasuki oleh perusahaan.
2) Penetepan faktor-faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam lingkungan bisnis. Kondisi lingkungan bisnis yang menjadi tempat beroperasinya perusahaan berhasil mempertahankan exsistensinya dan bertumbuh. Faktor penentu keberhasilan perusahaan pada gilirannya dipakai sebagai dasar untuk menuntut personal dalam menghasilkan kinerja yang sejalan dengan tuntutan kondisi lingkungan bisnis.
3) Penetapan ukuran kinerja berbasis faktor penentu keberhasilan perusahaan. Agar personel termotivasi untuk berprilaku sesuai dengan yang dituntut oleh perusahaan, faktor penentu sukses perusahaan kemudian dipakai sebagai dasar untuk menuntut

personel dalam menghasilkan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Personel dituntut untuk bekerja demi kepentingan terbaik perusahaan (cepat respon, tepat spesifikasi order, tepat waktu penyerahan order, dan memadainya laba) melalui pengukuran kinerja mereka dan pemberian penghargaan berbasis kinerja.

4) Distribusi penghargaan berbasis kinerja. Distribusi penghargaan berbasis kinerja dilakukan melalui tiga tahap:
   (1) Penetepan sistem penghargaan berbasis kinerja
   (2) Penilaian kinerja
   (3) Pendistribusian penghargaan berbasis kinerja

h. Teknik Penilaian kinerja diri karyawan

Eugene Mckenna (2000: 424) teknik penilaian kinerja pada diri karyawan terdiri dari kehadiran, produktivitas, kualitas, waktu kerja, efisiensi, keamanan, kerja team, komitmen, volume out put produktif.

i. Standar Kinerja yang efektif

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik, terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk berubah. Masa standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai atau melebihinya. Menurut Kirkpatrick (2006: 39):

a) Standar didasarkan pada pekerjaan

Standar kinerja harus dibuat untuk pekerjaan itu sendiri tanpa memandang siapa yang menduduki pekerjaan.

b) Standar dapat dicapai

Karakteristik ini langsung berhubungan dengan definisi terdahulu, artinya praktis semua pekerjaan dalam pekerjaan harus dapat memenuhi standar yang ditentukan. Kebanyakan standar produksi ditetapkan secara praktis sehingga setiap orang dapat mencapai standar dan banyak pekerjaan dapat mencapai 125% dari standar.

c) Standar dapat dipahami

Standar harus jelas baik bagi manajer pekerjaannya, sering terjadi kebingungan antara kedua pihak tentang arti sebenarnya.

d) Standar disepakati

Baik manajer maupun pekerjaan harus sepakat bahwa standar ditentukan dengan jujur, hal ini sangat penting untuk memotivasi pekerja.

e) Standar spesifik dan sedapat mungkin diukur

Sementara itu orang merasa bahwa standar harus dinyatakan dalam angka, persantase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif.

f) Standar harus tertulis

Baik manajer maupun pekerjaan harus mempunyai salinan tertulis dari standar yang disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan yang tetap bagi kedua pihak.

g) Standar dapat berubah

Karena standar harus dapat dicapai dan disetujui dan disepakati secara periodik harus dievaluasi dan diubah apakah perlu, kebutuhan mengubah mungkin dalam metode baru, peralatan baru bahan atas perubahan dalam faktor pekerjaan penting lainnya.

j. Elemen-Elemen Kinerja Karyawan

Menurut Sondang (2000: 98) agar dapat mencapai sasarannya, penyelenggara penilaian kinerja harus terdiri dari paling sedikit tiga elemen, yaitu:

1) Kriteria penilian kinerja yang mengukur kinerja yang tipikal dalam arti bukan yang menonjol pada satu saat tertentu, praktis, baku dan dapat dipercaya
2) Tolak ukur kinerja yang objektif, mudah digunakan, handal dan menunjukan perilaku yang sifatnya kritikal.
3) Standar yang berkaitan dengan kinerja yang dasarnya adalah uraian pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Zainul (2008: 1) elemen-elemen kinerja karyawan terdiri atas:

1) Efektivitas dan efisiensi yaitu bila suatu tujuan tentu akhirnya bias tercapai
2) Orientasi (wewenang) yaitu sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota.
3) Disiplin yaitu kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja
4) Inisiatif, berkaitan dengan daya dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah berdasarkan perumusan masalah maka hipotesis yang penulis ajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan atas pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2006: 11) jenis penelitian jika dilihat dari tingkat eksplanasi ada 3 (tiga) macam yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

   Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain.

2. Penelitian Komparatif

   Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan.

3. Penelitian Asosiatif

   Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif yaitu, mengetahui hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Thamrin Brothers yang beralamat di Jl. Kapten Sanap Kel. Kuripan Babas Pagar Alam, telepon/fax (0730) – 621944.

C. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan bagaiman variabel atau kegiatan tersebut diukur.

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Pemberian Insentif (X)	Keputusan yang diambil oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan atau pendapataan ekstra diluar gaji atau upah, untuk mendorong motivasi karyawan dengan kemampuan yang optimal dalam bekerja	- Penghargaan Keuangan (Insentif)
Kinerja Karyawan (Y)	Kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan	- Hasil Kerja (Penjualan)

Sumber: penulis 2011

D. Data yang digunakan

Menurut Soeratno dan Lincolin Arysad (2003: 17) data terdiri dari dua, yaitu:

1. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).
2. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari penelitian secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat sendiri atau orang lain).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer terdiri dari data insentif karyawan, data penjualan,struktur organisasi, sejarah singkat dan aktivitas perusahaan.

E. Teknik pengumpulan data

Menurut Soeratno dan Lincolin Arsyad (2003: 3) teknik pengumpulan data terdiri dari:

1. Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak yang berwenang untuk memberikan informasi yang dibutuhkan.
2. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara melaksanakan penyelidikan melalui sumber dokumen, baik yang terjadi dimasa yang terjadi di masa lampau maupun dimasa sekarang.
3. Observasi yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis langsung keobjek penelitian.
4. Kusioner yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk di isi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode wawancara dan dokumentasi.

F. Analisis Data dan Teknik Analisis

Menurut Soeratno dan Lincolin Arysad (2003: 125) menyatakan bahwa metode analisis terdiri dari:

1. Metode Kuantitatif, yaitu metode analisis yang menggunakan data yang diperoleh dari bentuk angka-angka.
2. Metode Kualitatif, yaitu data yang dicatat bukan dengan angka-angka tetapi dengan menggunakan kualifikasi.

Metode analisis yang akan dilakukan adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif, analisis kualitatif digunakan untuk menilai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dan analisis kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan teknis analisis sebagai berikut menurut M. Igbal (2001: 132) dan dengan menggunakan menggunakan program *SPSS for Windows versi 16.00*:

Analisis Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Pemberian Insentif

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan menngunakan metode least square dengan rumus:

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

Keterangan :

n = Jumlah Data

X= Variabel Bebas

Y= Variabel Terikat

Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinan merupakan koefisien penentu, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y dari variabel X sebesar r^2 atau r^2 x 100%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan melakukan uji koefisien korelasi sederhana (uji t), uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y).

Rancangan pengujian hipotesis:

a. Formulasi hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

   Ho = Tidak terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi insentif terhadap kinetja karyawan.

   Ha = Terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan asumsi sebagai berikut:

   3. Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, variabel X mempunyai terhadap variabel Y
   4. Apabila t hitung < tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

c. Menghitung harga statistik atau t hitung

d. Membuat kesimpulan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Thamrin Brothers

PT. Thamrin Brothers adalah perseroan terbatas yang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia, mempunyai usaha atau bergerak di bidang pembiayaan konsumen (multi finance), dan berkantor pusat di Jakarta, mempunyai kantor-kantor cabang yang berada di seluruh wilayah Republik Indonesia. PT. Thamrin Brothers didirikan pada tanggal 21 januari 2000 dan memiliki sekitar 84 kantor cabang dan salah satunya terdapat di kota Pagar Alam.

PT. Thamrin Brothers cabang Pagar Alam didirikan pada tanggal 1 januari 2004 dan beralamatkan di Jl. Kapten Sanap Kel. Kuripan Babas Pagar Alam, dipimpin oleh seorang Kepala Cabang (Branch manager) yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan operasional cabang baik kedalam maupun keluar. Penjabaran hak dan tanggung jawab perusahaan dalam hal ini PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam dan karyawan diatur dalam peraturan perusahaan yang dimilki oleh seluruh karyawan. Hak dan kewajiban tersebut antara lain:

a. Bagi perusahaan

1) Hak

a) Memberikan penugasan dan perintah kepada karyawan, baik selama jam kerja pada hari kerja maupun kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b) Menetapkan golongan atau kepangkatan dari karyawan, atas dasar macam dan sifat penugasan/pekerjaan yang diberikan.

c) Melakukan penilaian atas kerja kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta atas dasar penilaian tersebut, melakukan promosi, mutasi dan demosi.

d) Membuat dan menetapkan tata tertib atau kerja yang berlaku

e) Memberikan sanksi disiplin dan tindakan lainnya yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Kewajiban:

a) Memberikan gaji/upah, fasilitas kesehatan dan bentuk remunerasi ataupun tunjangan lainnya sebagai imbalan atau balas jasa.

b) Memberikan dan kewajiban ketenangan, ketentraman dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

c) Menyediakan sarana dan fasilitas kerja untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan.

d) Mengikutsertakan karyawan dalam program JAMSOSTEK.

b. Bagi Karyawan

1) Hak

a) Menerima gaji/upah, bantuan pengobatan/perawatan kesehatan dan bentuk remunerasi dan tunjangan lainnya sesuai dengan jabatan dan golongan dalam perusahaan.

b) Mendapatkan dan melaksanakan hak cutinya serta diikut sertakan dalam JAMSOSTEK.

c) Mengemukakan suatu usulan, ide, pendapat dan saran berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaannya.

d) Menggunakan setiap sarana dan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

2) Kewajiban :

a) Melaksanakan tugas dan tanggung jawab baik/layak atas pekerjaan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar tercapai suatu prestasi kerja yang telah ditetapkan.

b) Menaati seluruh tata tertib yang telah diatur dalam peraturan perusahaan.

c) Memelihara dan bertanggung jawab atas semua setiap sarana dan fasilitas kerja milik perusahaan yang disediakan dan dipercayakan kepadanya.

2. Struktur Organisasi PT. Thamrin Brothers

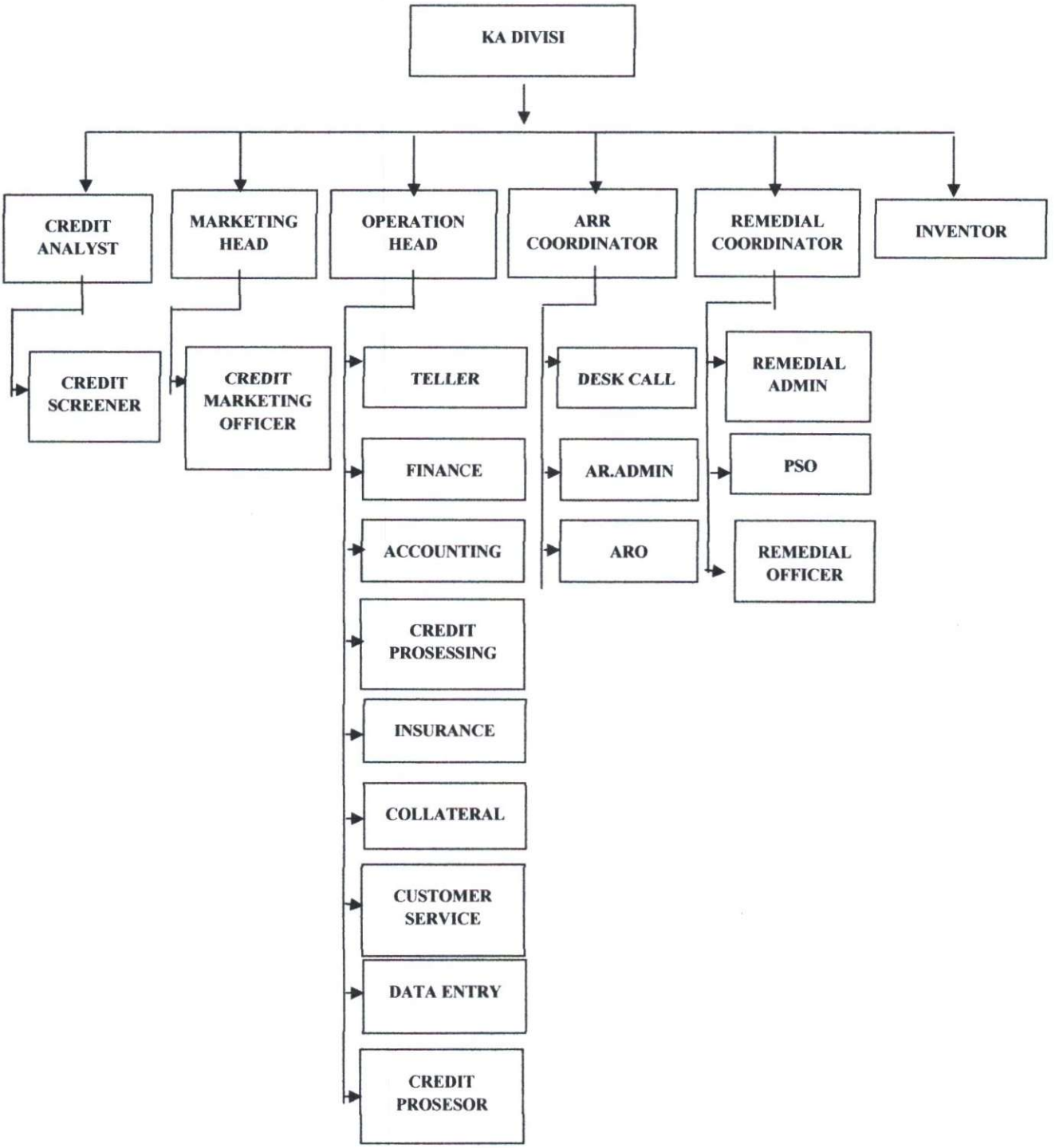
Pada umunya setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya harus memiliki pembagian tugas dan wewenang yang jelas antara pimpinan dan bawahan. Struktur organisasi merupakan kerangka dasar yang menyeluruh mempersatukan fungsi-fungsi suatu organisasi yang disusun sedemikan rupa sehingga menunjukkan hubungan diantara bagian-bagian atau bidang-bidang kerja, maupun orang-orang yang diletakkan pada kedudukannya, wewenangnya serta tanggung jawab masing-masing dlam bentuk yang teratur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi yang dimiliki PT. Thamrin Brothers cabang Pagar Alam adalah struktur organisasi garis. Menurut Manulung (2000: 52), organisasi garis adalah jenis organisasi yang sederhana, karena telah ditunjukan dengan jelas suatu rangkaian manajemen yang sederhana bahwa kekuasaan dan tanggung jawab terletak pada atasan, terdapat pula pengawasan yang teratur dan tingkat disiplin kerja yang terkontrol serta adanya pengaturan kondisi-kondisi kerja yang telah melembaga di masing-masing bagian. Berikut ini adalah struktur organisasi PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam.

Gambar IV.I

Struktur Organisasi

PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam



Sumber: PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam, 2011

a. *KA Divisi*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan perusahaan cabang
2) Melakukan meeting dengan PIC Cabang guna membahas permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencari pemecahannya.
3) Melakukan penandatanganan dokumen kontrak
4) Mengontorol semua biaya yang dikeluarkan oleh cabang

b. *Credit Analyst (CA)*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Melakukan proses approval terhadap aplikasi sesuai dengan ketentuan perusahaan
2) Melakukan survey on the spot untuk mengetahui karakter calon debitur
3) Membuat dan bertanggung jawab terhadap laporan kredit
4) Melakukan proses validasi dan verifikasi terhadap data calon debitur

c. *Credit Screener (CSR)*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Melakukan proses validasi dan verifikasi data debitur
2) Memeriksa kelengkapan dokumen calon debitur
3) Mengecek sistem *Black List Costumer*
4) Membuat penyimpangan data calon debitur yang kurang sampai *Head Office*

5) Membantu *Credit Analyst* dalam membuat laporan Credit setiap bulannya
6) Melakukan *follow up memo pending* persyaratan kredit sebelum proses pencairan dana kepada *Credit Marketing Officer*

d. *Data Entry*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Memeriksa kelengkapan dokumen persyaratan kredit sebelum melakukan penginputan
2) Melakukan penginputan data-data konsumen
3) Membuat surat pesanan dan mengirimkan/fax kepada dealer
4) Mengetahui dan memahami semua jenis dokumen kontrak dan dokumen persyaratan kredit

e. *Credit Admin(CRA)*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Membuat laporan persediaan dokumen-dokumen persyaratan kredit
2) Bertanggung jawab terhadap pengiriman dokumen kontrak kepada konsumen
3) Melakukan pencatatan terhadap penggunaan materai
4) Bertanggung jawab terhadap penggunaan materai
5) Bertanggung jawab dengan melakukan pencatatan terhadap peminjaman map aplikasi.

f. *Marketing Head (MH)*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Melakukan riset dan survey dengan dealer sebelum melakukan kerja sama dengan dealer
2) Bertanggung jawab atas proposal kerja sama dengan dealer yang disetujui oleh *Branch Manager*, area dan kantor pusat
3) Melakukan monitoring penjualan dan kegiatan dealer
4) Membantu CMO yang dikenakan sanksi *Stop Survey*

g. *Credit Marketing Officer*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Melakukan survey/pengamatan langsung terhadap calon konsumen tanpa diwakilkan
2) Bertanggung jawab terhadap kelengkapan data konsumen
3) Memahami isi perjanjian kredit dan wajib menjelaskan kepada calon konsumen
4) Memantau penjualan dan kegiatan perbulan dealer yang ditempati

h. *Operation Head*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Melakukan control terhadap unit MOP yang masih ada pada cabang
2) Mensosialisasikan seluruh peraturan perusahaan kepada pada karyawan/karyawati
3) Memeriksa dan mengontorol buku pengiriman map aplikasi kedebitur

i. ***Teller***

Tugas dan tanggung jawab:

1) Menghitung dan memeriksa keaslian uang sebelum melakukan penginputan pada system
2) Melakukan panyetoran ke finance dua kali dalam sehari
3) Menginformasikan setiap denda yang dibebankan kepada konsumen apabila terjadi keterlambatan dalam pembayaran

j. ***Finance***

Tugas dan tanggung jawab:

1) Menyetorkan penerimaan uang yang diserahkan teller kepada bank yang telah ditentukan
2) Memeriksa laporan mutasi harian bank setiap hari
3) Membuat laporan rekonsiliasi bank

k. ***Accounting***

Tugas dan tanggung jawab:

1) Membuat, mencetak dan memfilling jurnal koreksi beserta dengan buti pendukung
2) Menginput setiap pembelian aktiva tetap
3) Membuat laporan rekonsiliasi alokasi pendanaan cabang dan mengrimkannya kepada kantor pusat

l. ***Credit Procesor (CP)***

Tugas dan tanggung jawab:

1) Menyimpan setiap map aplikasi yang diserahkan DE

2) Memeriksa kelengkapan dan keabsahan dokumen tagihan dealer sebelum melakukan proses pencairan dana
3) Memeriksa ulang data yang diinput data entry pada system
4) Melakukan konfirmasi kepada konsumen sebelum melakukan proses pencairan dana.

m. *Insurance*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Memeriksa setiap polis asuransi yang telah dicetak
2) Melakukan proses endorsement apabila ada kesalahan data pada polis asuransi
3) Melakukan verifikasi terhadap setiap tagihan asuransi sebelum melakukan pembayaran
4) Bertanggung jawab terhadap setiap klaim asuransi

n. *Colateral*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Bertanggung jawab terhadap berkas surat penyerhan BPKB
2) Melakukan verifikasi dan memifiling dokumen persyaratan untuk pengambilan BPKB oleh debitur/Bidder/perusahaan asuransi

o. *Costumer service*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Melayani setiap konsumen dan calon konsumen
2) Melakukan penerimaan check dan bilyet giro sesuai dengan konsumen

3) Menerima telepon sesuai dengan standar perusahaan

p. *AR Coordinator*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Melakukan monitoring terhadap hasil kunjungan ARO
2) Membantu kelancaran proses over kredit, Rescheduling dan Restrukturisasi sesuai dengan prosedur yang berlaku
3) Menjalin kerja sama dengan aparat dan tokoh masyarakat sesuai dengan ketentuan perusahaan untuk membantu proses collection cabang

q. *Desk Coll*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Menghubungi debitur melalui koordianasi dengan finance untuk debitur yang melakukan pembayaran melalui transfer
2) Menginformasikan kepada debitur mengenai jadwal pembayaran dan cara yang dapat dilakukan dalam pembayaran serta sanksi denda yang dibebankan kepada debitur apabila terjadi keterlambatan dalam pembayaran
3) Mencetak dan memfilling laporan konsumen yang telah dihubungi yang telah ditanda tangani oleh AR Coordinator dan Kepala cabang.

r. *AR Admin*

Tugas dan tanggung jawab:

1) Melakukan penanganan dan koordinasi dengan ARO, AR coordinator tentang pengiriman surat peringatan

2) Membuat dan memfilling setiap surat peringatan yang telah dikirimkan kepada konsumen
3) Melakukan pemeriksaan kunjungan yang dilakukan oleh ARO

s. ***Remedial Coordintor***

Tugas dan tanggung jawab:

1) Melakukan koordinasi dengan remedial admin
2) Memeriksa laporan remedial dan laporan insentif performance remedial

t. ***Remedial Admin***

Tugas dan tanggung jawab:

1) Melakukan pengecekan terhadap unit tarikan sesuai dengan Berita Acara Serah Terima Kendaraan (BASTIK)
2) Melakukan control dan pengawasan terhadap titipan dari debitur
3) Melakukan proses pembuatan somasi untuk unit yang ditarik sesuai dengan ketentuan yang berlaku

u. ***Problem Solving Officer (PSO) & Remedial Officer (RO)***

Tugas dan tanggung jawab:

1) Menangani permasalahan dalam hal pembayaran yang dilakukan debitur sesuai dengan ketentuan perusahaan
2) Melakukan penyetoran terhadap hasil tagihan yang diperoleh dari debitur
3) Melakukan penarikan unti setelah disetujui oleh Remedial dan Branch Manager

4) Bertanggung jawab terhadap penggunaan tanda terima setoran (TTS)

v. ***Inventory***

Tugas dan tanggung jawab:

1) Membuat laporan penawaran harga unit kendaraan tarikan untuk disetujui oleh kantor pusat
2) Melakukan koordinasi dengan bagian asuransi untuk membatalkan asuransi kendaraan tarikan yang telah dijual
3) Bertanggung jawab terhadap proses pelelangan unit kendaraan tarikan.

3. Visi, Misi, Dan Filosofi Perusahaan

a. Visi

Adapun visi dari PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam adalah Menjadi pilihan utama dan terpecaya dimasyarakat, komunitas dan pemerintahan dengan memberikan pelayanan dan kepuasan pelanggan yang terbaik untuk dapat bersaing secara internasional dengan menjaga efesiensi dan struktur keuangan yang baik untuk pertumbuhan jangka panjang.

b. Misi

Dalam mencapai visi yang telah ditetapkan, terdapat misi yang akan dilaksanakan, yaitu:

1) Memberikan pelayanan yang terbaik untuk kepuasan pelanggan.

2) Meningkatkan image yang positif terhadap masyarakat, komunitas dan pemerintahan.
3) Menunjang peningkatan volume, dan kualitas penjualan untuk kendaraan bermotor roda dua merek Yamaha.
4) Memberikan kesempatan kepada para karyawan dan karyawati untuk mewujudkan keinginan dan karier masing-masing.
5) Memberikan kontribusi profit yang terbaik untuk perusahaan.

c. Filosofi Perusahaan

Penerapan filosofi perusahaan adalah sebagai berikut:

2) Selalu mencari yang terbaik
   a) Selalu berusaha memperbaiki proses kerja untuk mengurangi tingkat kesalahan tanpa mudah putus asa.
   b) Selalu bersikap siap membantu kepada semua pihak untuk melangkah lebih maju
   c) Selalu memberikan ide-ide perbaikan pekerjaan yang kreatif dan inovatif.
   d) Selalu disiplin dalam bekerja dan tidak menunda pekerjaan.
2) Kepuasan Pelanggan
   a) Selalu tanggap terhadap keluhun konsumen dengan memberikan pelayanan yang tulus dan terbaik.
   b) Selalu berorientasi kepada pelayanan yang bersahabat.

3) Saling Menghargai

a) Selalu bersikap saling menghormati dan menghargai kepada semua pihak yang berhubungan kerja.

b) Selalu bertindak sopan dan santun serta saling bertegur sapa

4) Terbuka, Adil dan Transparan

a) Selalu berpikir positif dan berlaku adil serta tidak ada maksud politik ataupun untuk kepentingan kelompok tertentu.

b) Selalu menjaga integritas dan dapat dipercaya.

c) Selalu terbuka dalam menerima masukan dan kritik

5) Komitmen dan Kosisten

a) Selalu memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dan mencapai hasil.

b) Selalu memiliki sikap yang konsisten dalam tingkah laku dan menjalankan tugas

4. Aktivitas Perusahaan

PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan cash dan kredit sepeda motor khusus untuk merek Yamaha yang beralamat di Jl. Kapten Sanap Kel. Kuripan Babas Pagar Alam. Dalam kegiatannya memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat yang ingin memiliki atau membeli sepeda motor secara cash dan kredit dengan melakukan survey kelayakan konsumen.

Kegiatan-kegiatan perusahaan dikelola dan ditanda tangani oleh masing-masing bagian yang tertera pada struktur organisasi perusahaan sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawab masing-masing. Adapun ruang lingkup PT. Thamrin Brothers adalah diperuntukan untuk pembiayaan sepeda motor masyarakat dengan ekonomi menengah. PT. Thamrin Brothers memiliki rekanan yaitu seluruh dealer-dealer khususnya dealer merk Yamaha di wilayah Sumbagsel.

5. Keputusan Pemberian Kompensasi Insentif

Pemberian Kompensasi insentif yang dilakukan PT. Thamrin Brothers cabang Pagar Alam dimulai sejak tahun 2004 dengan tujuan dan harapan bahwa dapat memberikan dorongan dan motivasi kepada setiap karyawannya untuk lebih berprestasi lagi sehingga dapat meningkatkan penjualan perusahaan, serta menjadi leader company dalam bidangnya sesuai dengan yang tertuang didalam visi dan misi perusahaan. Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan didasarkan atas penilaian kerja karyawan, dengan melihat penjualan yang dicapai setiap bulannya.

a) Prinsip-prinsip keputusan kompensasi insentif secara umum yang diaplikasikan PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam Meliputi:
   1) Transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan kompensasi insentif
   2) Pengungkapan, yaitu penyajian informasi kepada pihak manajemen perusahaan, baik diminta maupun tidak diminta mengenai hal-hal

yang berkenaaan dengan kinerja dan keputusan pemberian kompensasi insentif

3) Kewajaran, yaitu keadilan dan kesetaraan didalam memenuhi hak-hak para karyawan dalam menerima insentif sesuai dengan pencapaian penjualan.

b) Tujuan pemberian kompensasi insentif PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam:

1) Memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar lebih berprestasi sehingga dapat meningkatkan penjualan.
2) Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan
3) Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis
4) Mempercepat tercapainya visi dan misi yang ditetapkan perusahaan.

6. Gambaran Karyawan

Jumlah karyawan yang berada pada PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam adalah berjumlah 42 orang. Karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam ini ada yang memiliki jenis dan sifat pekerjaan yang sama dan ada yang memiliki sifat hiterogen yaitu jenis dan jabatan yang berbeda dengan karyawan lainnya.

Dari 42 karyawan tersebut adapun jabatan dan jenis pekerjaan sebagai berikut: karyawan yang memiliki jabatan dan jenis pekerjaan yang sama ada 27 orang yang terdiri dari 18 orang Credit Marketing Officer NMC dan UMC (New Motorcycle dan Used Motorcycle), 8 orang

Account Recivable Officer, 1 orang Counter Service. Sedangkan untuk karyawan yang mempunyai jabatan yang berbeda terdiri dari 15 orang antara lain: 1 orang KA Divisi, 1 orang Adminisration Head, 1 orang Credit Analyst, 1 orang Marketing Head, 1 orang Credit scanner, 1 orang Data entry, 1 orang Teller, 1 orang Finance, 1 orang Accounting, 1 orang Administration Account Recievable, 1 orang Inventory, 1 orang Credit Prosesor, 1 orang Credit Admin, dan 1 orang Desk Call, 1 orang Problem Solving Officer.

7. Data yang digunakan dalam penelitian

Tabel IV.1
Jumlah Insentif Yang Diterima Oleh Karyawan
Di Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam

Bulan	Tahun		
	2008	2009	2010
Januari	Rp. 16.125.000	Rp. 16.500.000	Rp. 16.795.000
Februari	Rp. 16.275.000	Rp. 16.031.250	Rp. 16.400.000
Maret	Rp. 16.225.000	Rp. 15.925.000	Rp. 16.175.000
April	Rp. 14.956.250	Rp. 15.950.000	Rp. 15.725.000
Mei	Rp. 15.475.000	Rp. 15.700.000	Rp. 15.800.000
Juni	Rp. 15.425.000	Rp. 15.125.000	Rp. 15.375.000
Juli	Rp. 15.675.000	Rp. 15.660.000	Rp. 15.375.000
Agustus	Rp. 15.775.000	Rp. 15.700.000	Rp. 15.300.000
September	Rp. 15.775.000	Rp. 16.330.000	Rp. 14.950.000
Oktober	Rp. 16.900.000	Rp. 17.100.000	Rp. 17.000.000
November	Rp. 17.100.000	Rp. 16.375.000	Rp. 17.265.000
Desember	Rp. 17.700.000	Rp. 16.525.000	Rp. 17.675.000

Sumber: Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam, 2011

Tabel IV.2
Penjualan Motor (unit)
Di Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam

Bulan	Tahun					
	2008		2009		2010	
	Unit	Rupiah	Unit	Rupiah	Unit	Rupiah
Januari	215	3.260.737.500	225	3.410.315.000	220	3.314.500.000
Februari	210	3.185.500.000	225	3.500.220.000	230	3.500.975.000
Maret	215	3.290.660.000	230	3.575.900.000	230	3.480.730.000
April	220	3.315.450.000	215	3.270.780.500	225	3.506.000.000
Mei	215	3.280.675.000	225	3.515.609.000	215	3.390.656.500
Juni	210	3.190.050.500	205	3.130.880.000	210	3.210.800.000
Juli	219	3.300.505.000	215	3.300.075.000	215	3.300.925.000
Agustus	219	3.340.630.000	215	3.290.226.000	205	3.157.635.000
Septmber	205	3.100.855.000	210	3.140.900.000	200	3.118.700.000
Oktober	230	3.515.400.000	225	3.508.000.000	220	3.320.108.000
Novmber	235	3.605.780.000	225	3.450.270.000	235	3.575.050.000
Desember	250	3.970.640.000	235	3.640.930.000	245	3.700.860.000

Sumber: Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam, 2011

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian Insentif Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan maka penulis melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan bantuk program *SPSS for Windows ver 16.00*. Sementara itu analisis yang akan dilakukan diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Analisis Regresi

b. Analisis Koefisien Determinan

c. Analisis Korelasi

d. Analisis Hipotesis

Sedangkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV.3
Data Penelitian

No	Insentif Karyawan (X)	Kinerja Karyawan Dalam Penjualan (Y) (Dalam Unit)	No	Insentif Karyawan	Kinerja Karyawan Dalam Penjualan (Y) (Dalam Unit)
1	16125000	215	19	15660000	215
2	16275000	210	20	15700000	215
3	16225000	215	21	16330000	210
4	14956250	220	22	17100000	225
5	15475000	215	23	16375000	225
6	15425000	210	24	16525000	235
7	15675000	219	25	16795000	220
8	15775000	219	26	16400000	230
9	15775000	205	27	16175000	230
10	16900000	230	28	15725000	225
11	17100000	235	29	15800000	215
12	17700000	250	30	15375000	210
13	16500000	225	31	15375000	215
14	16031250	225	32	15300000	205
15	15925000	230	33	14950000	200
16	15950000	215	34	17000000	220
17	15700000	225	35	17265000	235
18	15125000	205	36	16675000	245

***Sumber**: Data yang telah diolah peneliti, 2011*

a. Analisis Regresi

Berikut ini akan dilakukan pengujian regresi dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 16.00,* sebagai berikut :

Tabel IV.4
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	119,336	41,010		5,228	,000
	Insentif Karyaw	,823	,254	,852	5,155	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Dari hasil regresi sederhana yang peneliti lakukan pada variabel Insentif Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan dalam melakukan penjualan (Y) dapat digambarkan persamaan regresinya sebagai berikut

$$Y = a + b.X$$

$$\mathbf{Y = 119{,}336 + 0{,}823X}$$

Dari model persamaan regresi yang sudah terbentuk tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 119,336 menunjukkan bahwa apabila tidak diberikan Insentif kepada karyawan, maka Kinerja Karyawan dalam melakukan Penjualan Sepeda Motor adalah sebesar 119,336 (120) unit.

Nilai koefisen regresi Insentif Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan dalam melakukan penjualan (Y) adalah sebesar 0,823 (82,3%) menunjukkan bahwa Insentif Karyawan (X) mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam melakukan penjualan (Y) sebesar 82,3%. Berarti jika ada peningkatan terhadap Insentif Karyawan sebesar 100%,

maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam melakukan Penjualan Sepeda Motor merek Yamaha sebesar 82,3%. Sehingga jika PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam memberikan Insetif kepada Karyawan, maka penjualan rata-rata akan meningkat sebesar (120 unit x 82,3%) = 99 unit, sehingga rata penjualan akan menjadi sebesar (120 unit + 99 unit) = 219 unit.

Sedangkan sebaliknya jika ada penurunan terhadap Insentif Karyawan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan penurunan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam melakukan penjualan Sepeda Motor merk Yamaha sebesar 82,3%. Sehingga jika PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam tidak memberikan Insetif kepada Karyawan, maka Kinerja Karyawan dalam melakukan penjualan Sepeda Motor merk Yamaha, rata-rata akan menurun sebesar (120 unit x 82,3%) = 99 unit, sehingga rata penjualan akan menjadi sebesar (219 unit – 99 unit) = 120 unit.

Perusahaan harus menaikkan insentif yang lebih besar kepada karyawan, dengan tujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam melakukan penjualan sepeda motor merek Yamaha.

b. Uji Koefisien Determinan

Tabel IV.5

Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852[a]	,727	,699	5,63387

a. Predictors: (Constant), Insentif Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Dari tabel Model Summary di atas, terlihat bahwa nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,727 (72,7%), hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan (Y), dapat dijelaskan oleh Insentif Karyawan (X), sebesar 72,7%; sedangkan sisanya 27,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

c. Uji Korelasi

Tabel IV.6
Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Penjualan	Insentif Karyawan
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,852
	Insentif Karyawan	,852	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	,	,000
	Insentif Karyawan	,000	,
N	Kinerja	36	36
	Insentif Karyawan	36	36

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Dari tabel Model Summary dan tabel Correlations di atas, dapat di lihat bahwa nilai korelasi (R) antara Insentif Karyawan (X) dengan

Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,852. Sedangkan menurut Duwi Priyatno (2010:90), jika nilai R-nya positif (+), maka korelasinya berbanding lurus, sedangkan jika R-nya negatif (-), maka korelasinya berbanding terbalik. Sementara itu kriteria nilainya adalah sebagai berikut :

0,00 - 0,20 = Korelasi Sangat Lemah

0,21 - 0,40 = Korelasi Lemah

0,41 - 0,60 = Korelasi Sedang

0,61 - 0,80 = Korelasi Kuat

0,81 - 1,00 = Korelasi Sangat Kuat.

Berarti nilai korelasi (R) berada pada range 0,81 – 1,00. Hal tersebut menggambarkan bahwa Korelasi antara Insentif Karyawan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) dalam melakukan penjualan Sepeda Motor merk Yamaha adalah sangat kuat dan berbanding lurus. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap Insentif Karyawan (X), maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) dalam melakukan penjualan Sepeda Motor merk Yamaha dengan sangat kuat. Sebaliknya, jika ada penurunan terhadap Insentif Karyawan (X), maka akan diikuti dengan penurunan Kinerja Karyawan (Y) dalam melakukan penjualan Sepeda Motor merk Yamaha dengan sangat kuat.

Nilai signifikan (Sig R) Insentif Karyawan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), adalah sebesar 0,000, yang berarti Sig R (0,000) $\leq \alpha$ (0,05), hal tersebut menggambarkan bahwa korelasi antara Insentif

Karyawan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) dalam melakukan penjualan Sepeda Motor merk Yamaha adalah signifikan.

d. Uji Hipotesis

Untuk menjawab permasalahan yaitu bagaimana pengaruh Insentif Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam melakukan penjualan Sepeda Motor merk Yamaha di PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam, penulis akan menggunakan uji t, sebagai berikut :

Tabel IV.7
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5,228	,000
	Insentif Karyawan	5,155	,000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5%, df(n-2) = (12-2), adalah sebesar ± 2,228. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

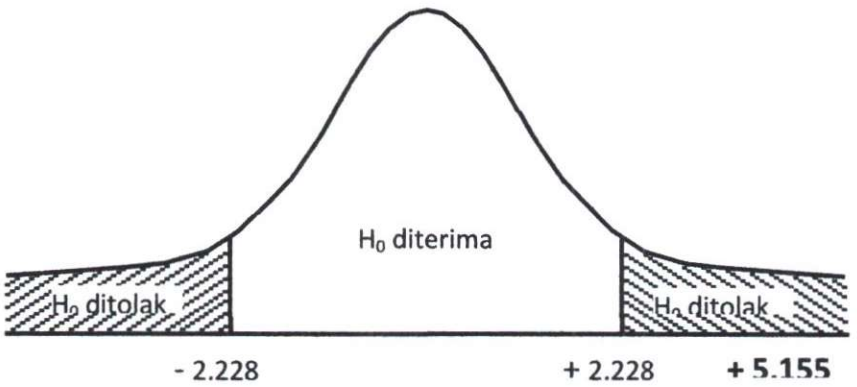
Berdasarkan tabel Coefficients tersebut di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Insentif Karyawan (X) sebesar 5,155; maka t_{hitung} (5,155) $\geq t_{tabel}$ (2,228), berarti bahwa ada pengaruh positif Insentif Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam melakukan

penjualan Sepeda Motor merk Yamaha pada PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam.

Sedangkan nilai signifikan (Sig t) pengaruh Insentif Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), adalah 0,000, berarti Sig t (0,000) $\leq \alpha$ (0,05), maka ada pengaruh positf dan signifikan Insentif Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam melakukan penjualan Sepeda Motor merk Yamaha pada PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan ditampilkan kurva uji t untuk pengaruh Insentif Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut :

Gambar IV.2
Kurva Uji t
Pengaruh Insentif Karyawan (X)
terhadap Kinerja Karyawan (Penjualan) (Y)



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dibuat kesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan dalam melakukan penjualan. Sedangkan nilai signifikan (Sig t) pengaruh Pemberian Insentif (X) terhadap Kinerja Karyawan dalam melakukan penjualan (Y), adalah sebesar 0,000, berarti Sig t (0,000) $\leq \alpha$ (0,05) maka ada pengaruh positif dan signifikan antara Pemberian Insentif (X) terhadap Kinerja Karyawan dalam melakukan penjualan (Y), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan dan menjelaskan permasalahan yang dihadapi, maka penulis akan memberikan saran yang mungkin akan berguna dan bermanfaat bagi PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam. Mengenai pengaruh pemberian insentif yang diberikan oleh PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam terhadap kinerja karyawan, jika dilihat dari besaran insentif sebaiknya ada peningkatan besaran insentif yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kontribusi karyawan dalam melakukan penjualan sepeda motor, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan lagi kinerja dalam melakukan penjualan sepeda motor. Sebaliknya jika karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam dapat

meningkatkan kinerjanya dalam melakukan penjualan sepeda motor maka perusahaan akan memberikan insentif yang besar dan memadai, sehingga perusahaan dapat meningkatkan laba, karena semakin banyak karyawan melakukan penjualan sepeda motor maka semakin besar pula laba yang didapat oleh perusahaan.

Lampiran

Hasil Uji Regresi

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	220,5833	10,27316	36
Insentif Karyawan	1,6E+07	668044,20875	36

Correlations

		Penjualan	Insentif Karyawan
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,852
	Insentif Karyawan	,852	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	,	,000
	Insentif Karyawan	,000	,
N	Kinerja	36	36
	Insentif Karyawan	36	36

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif Karyawan[a]	,	Enter

a. *All requested variables entered.*

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary[b]

Model	*R*	*R Square*	Adjusted *R Square*	Std. Error of *the Estimate*
1	,852[a]	,727	,699	5,63387

a. Predictors: (Constant), Insentif Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843,512	1	843,512	26,575	,000[a]
	Residual	317,405	34	31,740		
	Total	1160,917	35			

a. *Predictors: (Constant), Insentif Karyawan*

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	119,336	41,010		5,228	,000
	Insentif Karyawan	,823	,254	,852	5,155	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5,228	,000
	Insentif Karyawan	*5,155*	*,000*

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Insentif Karyawan
1	1	1,999	1,000	,00	,00
	2	7,867E-04	50,412	1,00	1,00

a. Dependent Variable: Kinerja

Casewise Diagnostics[a]

Case Number	Std. Residual	Penjualan	Predicted Value	Residual
1	-,936	220,00	225,2723	-5,2723
2	-,027	222,00	222,1536	-,1536
3	,801	225,00	220,4878	4,5122
4	1,227	220,00	213,0871	6,9129
5	,605	218,00	214,5890	3,4110
6	-,355	208,00	210,0012	-2,0012
7	,456	216,00	213,4312	2,5688
8	-,127	213,00	213,7152	-,7152
9	-1,764	205,00	214,9386	-9,9386
10	-1,274	225,00	232,1759	-7,1759
11	,170	232,00	231,0399	,9601
12	1,223	243,00	236,1084	6,8916

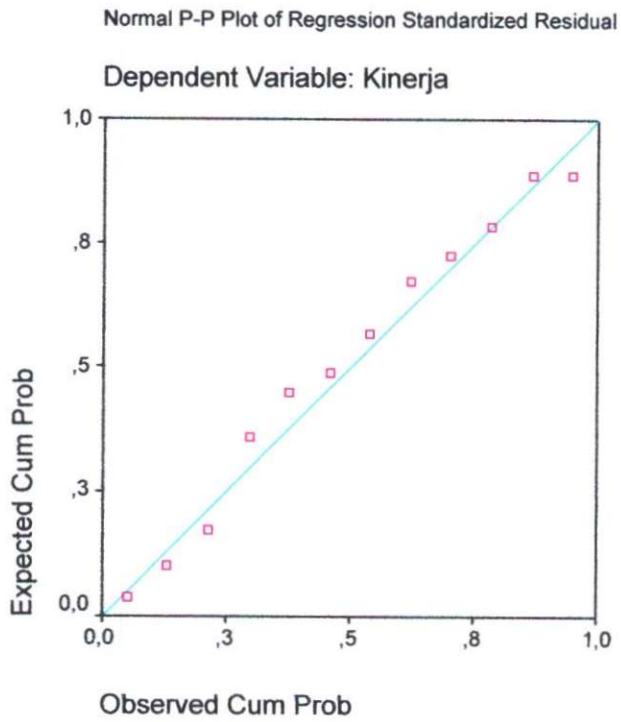
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	210,0012	236,1084	220,5833	8,75688	36
Std. Predicted Value	-1,208	1,773	,000	1,000	36
Standard Error of Predicted Value	1,62646	3,42267	2,24524	,52116	36
Adjusted Predicted Value	210,5528	234,4751	220,4295	8,52832	36
Residual	-9,9386	6,9129	,0000	5,37168	36
Std. Residual	-1,764	1,227	,000	,953	36
Stud. Residual	-1,882	1,540	,011	1,061	36
Deleted Residual	-11,3081	10,9230	,1539	6,70853	36
Stud. Deleted Residual	-2,221	1,673	-,012	1,152	36
Mahal. Distance	,000	3,143	,917	,898	36
Cook's Distance	,000	,694	,134	,208	36
Centered Leverage Value	,000	,286	,083	,082	36

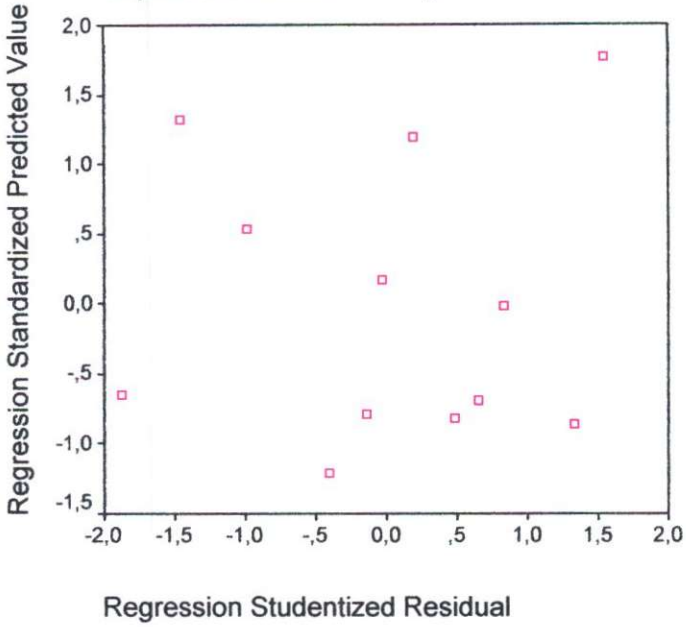
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



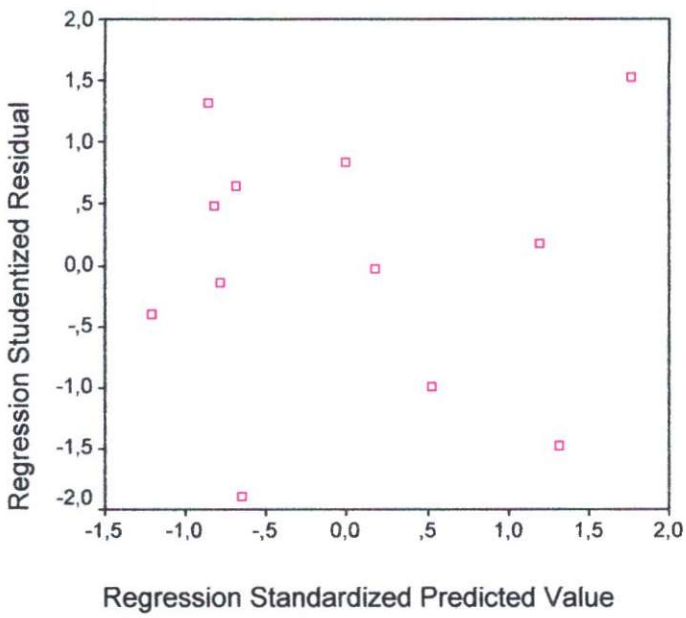
Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 2

Tabel t Student's

α untuk uji dua arah (two tails test)					
df	**1%**	**2%**	**5%**	**10%**	**20%**
α untuk uji dua arah (one tail test)					
df	**0,5%**	**1,0%**	**2,5%**	**5%**	**10%**
1	63,657	31,821	12,706	6,314	3,078
2	9,925	6,965	4,303	2,920	1,886
3	5,841	4,541	3,182	2,353	1,638
4	4,604	3,747	2,776	2,132	1,533
5	4,032	3,365	2,571	2,015	1,476
6	3,707	3,143	2,447	1,943	1,440
7	3,499	2,998	2,365	1,895	1,415
8	3,355	2,896	2,306	1,860	1,397
9	3,250	2,821	2,262	1,833	1,383
10	3,169	2,764	2,228	1,812	1,372
11	3,106	2,718	2,201	1,796	1,363
12	3,055	2,681	2,179	1,782	1,356
13	3,012	2,650	2,160	1,771	1,350
14	2,977	2,624	2,145	1,761	1,345
15	2,947	2,602	2,131	1,753	1,341
16	2,921	2,583	2,120	1,746	1,337
17	2,898	2,567	2,110	1,740	1,333
18	2,878	2,552	2,101	1,734	1,330
19	2,861	2,539	2,093	1,729	1,328
20	2,845	2,528	2,086	1,725	1,325
21	2,831	2,518	2,080	1,721	1,323
22	2,819	2,508	2,074	1,717	1,321
23	2,807	2,500	2,069	1,714	1,319
24	2,797	2,492	2,064	1,711	1,318
25	2,787	2,485	2,060	1,708	1,316
26	2,779	2,479	2,056	1,706	1,315
27	2,771	2,473	2,052	1,703	1,314
28	2,763	2,467	2,048	1,701	1,313
29	2,756	2,462	2,045	1,699	1,311
30	2,750	2,457	2,042	1,697	1,310
31	2,744	2,453	2,040	1,696	1,309
32	2,738	2,449	2,037	1,694	1,309
33	2,733	2,445	2,035	1,692	1,308
34	2,728	2,441	2,032	1,691	1,307
35	2,724	2,438	2,030	1,690	1,306

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN	IZIN PENYELENGGARAAN	AKREDITASI
JURUSAN MANAJEMEN (S1)	: No. 3450/D/T/2005	No. 018/BAN-PT/Ak-XI/S1/VIII/2008 (B)
JURUSAN AKUNTANSI (S1)	: No. 3449/D/T/2005	No. 020/BAN-PT/Ak-IX/S1/X/2005 (B)
MANAJEMEN PEMASARAN (D.III)	: No. 1611/D/T/2005	No. 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu (0711) 511433 Faximile (0711) 518018 Palembang 30263

بسم الله الرحمن الرحيم

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : **Rabu, 24 Agustus 2011**
Waktu : **13.00 WIB**
Nama : **M. Reza Paslah**
NIM : **22 2007 275**
Jurusan : **Akuntansi**
Mata Kuliah Pokok : **Sistem Pengendalian Manajemen**
Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI INTENSIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHERS CABANG PAGAR ALAM**

TELAH DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TGL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Mizan, S.E, Ak., M.Si	Pembimbing	1 Oktober 2011	
2	Hj. Yuhanis Ladewi, S.E, Ak., M.Si	Ketua Penguji	30 Sept 2011	
3	Mizan, S.E, Ak., M.Si	Anggota Penguji I	20 September 2011	
4	Aprianto, S.E, M.Si	Anggota Penguji II	19 September 2011	

Palembang, September 2011
An. Dekan
Ketua Jurusan Akuntansi

Drs. Sunardi, S.E, M.Si

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA :	M.REZA PASLAN	PEMBIMBING	
:	22 2007 275	KETUA :	.. MIZAN,S.E, M.Si, Ak
SAN :	AKUNTANSI	ANGGOTA :	
SKRIPSI :	PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHERS CABANG PAGAR ALAM		

TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
		KETUA	ANGGOTA	
2/7 2011	Bab I s/d III			Perbaiki sesuaikan saran !
2011 7	Bab I s/d III			Acc lanjutkan Bab II
2011 08	Bab IV			Perbaiki sesuai saran.
1/8 2011	Bab IV			Acc lanjutkan Bab V & Abstrak serta Lampiran
5/8 2011	Bab V & Abstrak			Acc U/ sidang

TAN

swa diberikan waktu menyelesaikan Skripsi, terhitung sejak tanggal ditetapkan

Di keluarkan di : Palembang
Pada tanggal : / /

a.n. Dekan
Ketua Jurusan,

Drs.Sunardi, S.E, M.Si

FAKULTAS EKONOMI

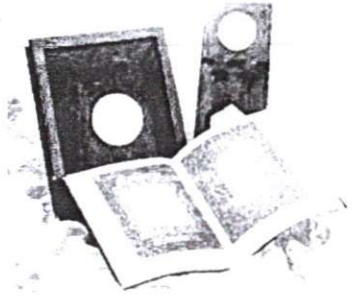
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

SERTIFIKAT

827/J-10/FE-UMP/SHA/IX/2011

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :



NAMA : MUHAMMAD REZA PASLAH
NIM : 222007275
JURUSAN : Akuntansi

Yang dinyatakan **LULUS** Membaca dan Hafalan Al - Qur'an
di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Predikat MEMUASKAN

Palembang, 27 September 2011

Unggul dan Islami

an. Dekan
Pembantu Dekan IV

Drs. Antoni

ECONOMICS FACULTY
UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LANGUAGE INSTITUTE & CAREER
Jl. Ahmad Yani - 14 Ulu Palembang
Telp. 0711.511433
e-mail: lbpk_feump@yahoo.com

TOEFL PREDICTION TEST

FULL NAME	TIME TAKEN
MUHAMMAD REZA PASLAH	08.00-10.00 AM

SEX	DATE OF BIRTH	TEST DATE
M/F	D / M / Y	D / M / Y
M	26-Dec-1989	29/7/2011

EXAMINEE'S NUMBER
480

TOEFL PREDICTION SCORES			
TION 1	SECTION 2	SECTION 3	TOTAL SCORE
3	44	37	413

DATE OF REPORT
4/8/2011

Prof. Dr. Ind awan Syahri,M.Pd.
Consultant

Muhammad Fahmi., S.E., M.Si
CHAIRMAN

When properly signed, this report certifies that the candidate whose name appears above has taken the TOEFL prediction Test of Economics faculty - language institute & career under secure conditions. This score is valid for only six months. This report is confidential

Thamrin Brothers

'HAMRIN BROTHERS
›ten Sanap Kel.Ku ipan Babas
gar Alam Utara - PAGARALAM
Fax . 0730 – 621944

YAMAHA
SEMAKIN DI DEPAN

Pagar Alam, 02 Agustus 2011

Hal : Surat Pengambilan Data Skripsi
Lampiran : 1 Berkas

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
Di -
Palembang

Dengan Hormat,

Sehubungan untuk menindaklanjuti Surat No. 602/G-17/FE-UMP/V/2011 Mengenai Izin Penelitian untuk pengambilan Data Tugas Akhir di PT. Thamrin Brothers Cab, Pagar Alam, kami selaku pihak yang mewakili PT. Thamrin Brothers Cab Pagar Alam memberitahukan bahawa Sdt. M. Reza Paslah dengan No. Pokok 22 2007 275, Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang telah selesai melakukan penelitian dan mendapatkan data-data yang diperlukan di PT. Thamrin Brothers Cab Pagar Alam.

Demikianlah Surat ini Balasan dari kami, atas perhatian dan kerjasama yang lebih baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

PT. Thamrin Brothers
PAGAR ALAM

Amin

KA. Divisi