PENGARUH GAJI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG SEKIP PALEMBANG

Skripsi

Disusun Oleh:

EVAN PRABU KUSUMA JAYA

01011381419205

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH GAJI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG SEKIP PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama	: Evan Prabu Kusuma Jaya
NIM	: 01011381419205
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan	Dosen Pembimbing
Tanggal	Ketua
8 Maret 2018	
	Dr. Agustina Hanafi, M.B.A NIP.195708291984032003
Tanggal	Anggota
5 maret 2018	
	Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A NIP.195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAJI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG SEKIP PALEMBANG

Disusun oleh

Nama : Evan Prabu Kusuma Jaya

NIM : 01011381419205

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komperehensif pada tanggal 19 Maret 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang,19 Maret 2018

No	Nama	Tanda Tangan
1	Dr. Agustina Hanafi, M.B.A NIP.195708291984032003	
2	Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P. A NIP.195105121978031002	
3	Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. NIP. 1956070119850310033	

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. H. Zakaria Wahab,. M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Evan Prabu Kusuma Jaya

NIM : 01011381419205

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH GAJI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG SEKIP PALEMBANG

Pembimbing

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Tanggal Ujian : 19 Maret 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesajarnaan.

Palembang,19 Maret 2018
Pembuat Pernyataan

Evan Prabu Kusuma Jaya
NIM. 01011381419205

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Success is walking from failure to failure with no loss of enthusiasm"

Winston Churchill

"Learn from yesterday, live from today, hope for tomorrow. The important thing is not to stop questioning"

Albert Einstein

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- *Orang tua tercinta*
- *Saudara-saudaraku*
- *kekasih*
- *Sahabat-sahabat tersayang*
- *Rekan-rekan seperjuangan*
- *Bangsa, Negara dan Almamater*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas karunia dan rahmat yang telah dilimpahkan-Nya karena berkat izin-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaji Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sekip Palembang"**. Peyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Gaji Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sekip Palembang dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan variabel bebas yang meliputi Gaji Insentif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaji Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang sekip Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat memberikan hal yang bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan bagi penulis.

Palembang, 19 Maret 2018

Evan Prabu Kusuma Jaya

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, pengarahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada :

1. Allah SWT atas segala berkat, rahmat dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua yang selalu setia memberikan doa, semangat dan dukungan, baik secara moril maupun materil, serta memotivasi penulis agar terus terpacu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. H. Zakaria Wahab, M.B.A. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Dr. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing, memberikan saran, mengarahkan, mengoreksi, serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak (Alm) Drs. M. Kosasih Zen, M. Si selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan penjelasan, mengoreksi, serta mengarahkan penulis selama menyelesaikan masa studi dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan penjelasan, mengoreksi, serta mengarahkan penulis selama menyelesaikan masa studi dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen khususnya Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama perkuliahan.
12. Ayukku Essy Wulandari dan Abangku Efrian Fajar Alam Putra yang selama ini telah memberikan semangat, motivasi,dan dukungan selama proses pembuatan skripsi ini berlangsung.
13. Kekasih dan partner terbaikkuTiara Dwinta Sari yang inshaa Allah akan menjadi calon istri yang selalu memberikan dukungan, doa, semangat, motivasi dan hiburan dalam urusan kuliah maupun diluar kuliah serta membantu penulis selama proses pembuatan skripsi.

14. Sahabat-sahabat tersayang [SK]ip Squad Tiara Dwinta Sari, Muhammad Rizky, Agie Rakha, Wike Noprika Sari, M.Ari Kirti Ibrahim, Abdullaah Aziz, Bagus Pandu Pangestu yang sudah lama bersama-sama dengan penulis, baik dalam keadaan suka maupun duka, yang secara tidak langsung memberikan banyak pelajaran dalam hidup penulis. Terima kasih atas dukungan dan motivasi yang selama ini dicurahkan kepada penulis.
15. Sahabatku SPRINT yang selalu memberikan semangat, dukungan, hiburan dalam proses penyelesaian skripsi dan selalu menemani dari awal hingga akhir masa studi.
16. Teman-temanku manajemen SDM 2014 yang telah memberikan semangat dan dukungan.
17. Grup Werewolf Ekonomi, ERA, Suka-suka, Tanpa Nama, yang selalu memberikan semangat, dukungan dan hiburan bagi penulis pada saat pembuatan skripsi dengan kehebohannya.
18. Semua teman-teman mahasiswa manajamen angkatan 2014, yang telah mengisi hari-hari penulis serta memberikan dukungannya selama ini kepada penulis.

Palembang, 19 Maret 2018

Penulis,

Evan Prabu Kusuma Jaya

ABSTRAK

PENGARUH GAJI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA CABANG SEKIP PALEMBANG

Oleh:

Evan Prabu Kusuma Jaya; Dr. Agustina Hanafi, M.B.A; Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P. A

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari gaji insentif terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Cabang Sekip Palembang. Populasi dalam penelitian ini mengambil seluruh karyawan yang bekerja di AJB Bumiputera Cabang Sekip Palembang sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner dengan membagikannya kepada seluruh karyawan yang terdapat pada objek penelitian dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaji insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Cabang Sekip Palembang.

Kata kunci: Gaji, Insentif, Kinerja

Telah kami setujui untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

Palembang, 19 Maret 2018

Ketua,	Anggota,
Dr. Agustina Hanafi, M.B.A	Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P. A
NIP.195708291984032003	NIP.195105121978031002

Mengetahui,
Pengelola Akademik Jurusan Manajemen

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 1956070119850310033

ABSTRACT

THE EFFECT OF SALARY INCENTIVE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF AJB BUMIPUTERA 1912 SEKIP PALEMBANG BRANCH.

By:

Evan Prabu Kusuma Jaya; Dr. Agustina Hanafi, M.B.A; Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P. A

This study aims to determine the effect of salary incentive on employee performance at AJB Bumiputera Sekip Palembang Branch. The population in this study took all the employees working in AJB Bumiputera Sekip Branch as much as 64 respondents. Data collection techniques used in this study is a questionnaire technique by distributing it to all employees contained in the object of research and analysis techniques used ares simple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that salaries incentives positively affect employees performance of AJB Bumiputera 1912 Sekip Palembang branch.

Keywords :Salary, Incentives, Performance.

We've been approved to be placed on a sheet of abstract

Palembang, 19 Maret 2018

Leader,

Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP.195708291984032003

Member,

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P. A
NIP.195105121978031002

Ascertain,
Academic Manager of Management Departent

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama : Evan Prabu Kusuma Jaya
	Nim : 01011381419205
	Tempat/ Tanggal Lahir : Prabumulih, 10 Juni 1996
	Alamat : Jl. Lebak Jaya 3 Perum. GDL Blok B No. 5
Agama	Islam
Jenis Kelamin	Laki-laki
Status	Belum Menikah
Kewarganegaraan	Indonesia
Email	Evanprabu0@yahoo.com
PENDIDIKAN FORMAL	
2001-2002	Tk Kartika Balikpapan
2002-2008	SD Negeri 008 Rintis Pekanbaru
2008-2011	SMP Bhayangkari Pekanbaru
2011-2014	SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru SMA Negeri 7 Palembang
2014-2017	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
PENGALAMAN ORGANISASI	
Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen	

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ii

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI..... iii

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR.....vi

UCAPAN TERIMA KASIH.....vii

ABSTRAK..... x

ABSTRACT.....xi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....xii

BAB 1 1

PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1

Tabel 1.1 Daftar Gaji karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Sekip dari tahun 2014 – 2016..... 4

Tabel 1.2 Daftar Insentif karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Sekip dari Tahun 2014 – 2016 5

Tabel 1.3 Daftar Produktivitas AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Sekip dari Tahun 2014 – 2016 5

1.2. Rumusan Masalah 8

1.3. Tujuan Penelitian 8

1.4. Manfaat Penlitian 9

BAB II..... 10

STUDI KEPUSTAKAAN 10

2.1 Landasan Teori..... 10

2.1.1 Gaji..... 10

2.1.1 Pengertian Gaji..... 10

2.1.1.2 Sistem Pembayaran Gaji 12

2.1.1.3 Peranan Gaji..... 12

2.1.1.4 Indikator – Indikator Gaji 13

2.1.1.5 Fungsi Penggajian 13
2.1.1.6 Unsur – Unsur Gaji 14
2.1.1.7 Tujuan Penggajian 15
2.1.2 Insentif 17
2.1.2.1 Jenis – Jenis Insentif 17
2.1.2.2 Tujuan Insentif 18
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Insentif 18
2.1.2.4 Indikator Insentif 19
2.1.2.5 Sifat Dasar Insentif 21
2.1.3 Kinerja 22
2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 23
2.1.3.2 Fungsi Standar Kinerja 25
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan 25
2.2 Penelitian Terdahulu 26
2.3 Kerangka Teoritis 28
2.4 Hipotesis 28
BAB III 29
METODE PENELITIAN 29
3.1 Objek Penelitian 29
3.2 Jenis Sumber Data 29
3.2.1 Jenis Data 29
3.2.2 Sumber Data 29
3.3 Teknik Pengumpulan Data 30
3.4 Populasi Dan Sampel 31
3.5 Definisi Operasional Variabel 32
3.5.1 Variabel (X) 32
3.5.1.1 Gaji Dan Insentif 32
3.5.2 Variabel (Y) 33
3.5.2.1 Kinerja Karyawan (Y) 33
3.6 Pengukuran Variabel 34
Tabel Skor Pendapat Respon : 34

3.7 Teknik Analisis Data 34
3.7.1 Uji Instrumen 34
3.7.1.1 Uji Validitas 34
3.7.1.2 Uji Realibilitas 35
3.8 Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana 35
3.9 Koefisien Korelasi (r) 36
3.10 Koefisien Determinasi (R^2) 36
3.11 Pengujian Hipotesis 37
3.11.1 Uji t 37
BAB IV 38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 38
4.1.1 Struktur Organisasi PT. Bumiputera 1912 Palembang 39
4.2 Hasil Penelitian 40
4.2.1 Deskripsi Profil Responden 40
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 40
4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 41
4.2.1.3.Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 42
4.2.2. Teknik Analisis Data 42
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian 42
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaji, Insentif (X) 43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) 44
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian 44
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian 45
4.2.3. Analisis Variabel Frekuensi 45
4.2.3.1. Analisis Frekuensi Variabel Gaji, Insentif (X) 45
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaji, Insentif (X) 46
4.2.3.2. Analisis Frekuensi Variabel Kinerja (Y) 51

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) .. 51
4.2.4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana..... 54
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 55
4.2.5. Analisis Koefisien Korelasi ® dan Koefisien Determinasi (R^2) 56
4.3. Pengujian Hipotesis 57
4.3.1. Uji T 57
Tabel 4.12 Hasil Uji T 58
4.3.2. Pengujian Hipotesis..... 58
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian 59
BAB V 62
KESIMPULAN DAN SARAN..... 62
5.1 Kesimpulan 62
5.2 Saran 62
DAFTAR PUSTAKA 64
LAMPIRAN..... 67
Tabel 5.1.Kuisoner..... 67
Lampiran 1. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS 71
VARIABEL X_1 71
LAMPIRAN 2. TEKNIK ANALISIS..... 72
LAMPIRAN 3. PROFIL DAN PERILAKU RESPONDEN 73
LAMPIRAN 4. FREKUENSI VARIABEL GAJI, INSENTIF DAN KINERJA KARYAWAN..... 73

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan Mondy (2010:4-5) adalah utilisasi dari individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu manajer-manajer di setiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Memberikan perhatian pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Sebuah perusahaan dapat berdiri dan mempunyai pendapatan besar tidak lepas dari campur tangan karyawan perusahaan tersebut. Apapun bidang yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. banyaknya sumber daya alam dan sumber daya pendukung lainnya masih belum mampu

menunjukkan keberhasilan perusahaan tersebut, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan potensi atau sumber daya yang dikelola perusahaan tersebut.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumberdaya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan. Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan.Namun untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tidak dapat dilakukan dengan waktu yang singkat karena selain faktor pendidikan, umur dan pengalaman masih ada hal lain yang perlu diperhatikan. Yaitu dengan adanya pemberian upah dan insentif yang memuaskan, dengan pemberian upah dan insentif tersebut akankah kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Disini pemberian gaji insentif kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ditujukan untuk meningkatkan kinerja pada setiap karyawan perusahaan tersebut. Dengan pemberian gaji dan insentif kepada karyawan, perusahaan menginginkan timbal balik yang dilakukan oleh karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Dengan adanya upaya tersebut dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak.

Dengan adanya gaji dan pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai

tujuan organisasi. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kontrak kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seorang menerima gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan dan jumlahnya tetap Haryono dalam Rahayu (2012) Insentif sangat penting karena insentif adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan rasa semangat karyawan dalam bekerja menurut Rivai (2004:384), mengemukakan bahwa insentif adalah "Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan".

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Mangkunegara (2006:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Darikinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kepentingan perusahaan.

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja pegawai dan semangat karyawan tersebut. Maka dari itu pemberian Gaji Insentif sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja

dan semangat pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Begitu juga dengan memberikan Gaji Insentif atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

AJB Bumiputera 1912 adalah Perusahaan asuransi terkemuka di indonesia. Didirikan 105 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi muktahir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912. Jumlah pegawai perusahaan sebanyak 64 orang. Perusahaan ini memiliki Pegawai tetap maupun pegawai magang atau praktek kerja lapangan (PKL). Untuk karyawan tetap dan pegawai magang diperusahaan ini diberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, dll. Kompensasi diberikan sesuai dengan pekerjaan yang mereka emban. Dan untuk karyawan yang magang diberikan semacam fee atas kontribusinya terhadap perusahaan.

Tabel 1.1 Daftar Gaji karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Sekip dari tahun 2014 – 2016

Golongan	**Jumlah karyawan**	**tahun**		
		2014	**2015**	**2016**
IV	1	Rp 4.395.000	Rp 4.595.000	Rp 4.795.000
III,k3	1	Rp 2.900.000	Rp 3.050.000	Rp 3.200.000
III,k2	1	Rp 2.460.000	Rp 2. 520.000	Rp 2.600.000
III,k1	3	Rp2.040.000	Rp 2.120.000	Rp2.200.000
Supervisor	10	Pendapatan sesuai dengan seberapa banyak polis terjual		
Agent	48	Pendapatan sesuai dengan seberapa banyak polis terjual		

Sumber : *ADM personalia AJB BUMIPUTERA 1912*

Tabel 1.2 Daftar Insentif karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Sekip dari Tahun 2014 – 2016

Golongan Karyawan	Jumlah Karyawan	Insentif					
		Bulanan (Rata- rata)			Tahunan		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016
IV	1	Rp 3.244.000	Rp 2.592.233	Rp 3.994.190	Rp 4.395.000	Rp 4.595.000	Rp 4.795.000
III,k3	1	Rp 2.955.645	Rp 1.865.124	Rp 2.333.252	Rp 2.900.000	Rp 3.050.000	Rp 3.200.000
III,k2	1	Tidak ada insentif bulanan			Rp 2.460.000	Rp 2.520.000	Rp 2.600.000
III,k1	3	Tidak ada insentif bulanan			Rp 2.040.000	Rp 2.120.000	Rp 2.200.000

Sumber : *ADM personalia AJB BUMIPUTERA 1912*

Catatan : insentif yang diperoleh setiap bulannya

-kepala cabang (produksi + penagihan)

-Kepala unit ADM keuangan (penagihan)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat insentif bulanan gol. IV dan III,K3 tahun 2015 paling rendah dikarenakan jumlah produksi dan penagihan rendah sehingga membuat insentif bulanan menjadi menurun.

Tabel 1.3 Daftar Produktivitas AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Sekip dari Tahun 2014 – 2016

Jumlah Agent			Target SP/bulan			Pencapaian rata-rata SP/bulan			Produktivitas		
2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
53	51	48	159	153	144	95	82	99	1,8	1,6	2.06

Sumber : *ADM personalia AJB BUMIPUTERA 1912*

Catatan: Produktivitas *agent* minimal 3SP/*Agent*

Dari tabel 1.3 dapat dilihat dari tahun 2014 – 2016 produktivitas tahun 2014-2016 belum tercapai 3SP dan yang terendah 2015. Seharusnya pencapaian minimal 3SP/*Agent* perbulan. Selain itu juga jumlah karyawan terjadi penurunan dari tahun 2014-2016. Seharusnya dengan jumlah *supervisor* 10 orang minimal memiliki 70 orang *agent.*

Didalam perusahaan AJB Bumiputera 1912 masih terdapat karyawan yang mengeluhkan tentang gaji yang kecil, belum dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari terutama ditingkat kepala cabang, karena seorang kepala cabang adalah pemimpin lapangan yang setiap harinya bertemu dengan calon nasabah maupun yang telah menjadi nasabah sehingga membutuhkan penampilan yang menarik dan meyakinkan untuk menarik calon nasabah tersebut, tentu membutuhkan gaji yang memadai. Begitu juga dengan bawahan nya baik ditingkat kepala unit ADM, Kasir maupun Pegawai biasa. Dengan gaji yang memadai tentu akan memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, dengan demikian akan dapat meningkatkan kepercayaan nasabah terhadap perusahaan dan juga dapat meningkatkan pelayanan petugas lapangan (*agent*) yang mencari produksi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Insentif diberikan dalam bentuk bulanan dan tahunan, untuk tingkat kepala cabang dan kepala unit ADM mendapatkan insentif dalam bentuk bulanan dan tahunan , kepala cabang dari hasil produksi dan penagihan sedangkan kepala unit ADM hanya mendapatkan insentif tahunan (insentif tahunan diberikan tergantung keuntungan perusahaan dalam bentuk gaji bersih) satu bulan gaji atau dua bulan gaji. Permasalahannya jika target tidak tercapai baik premi maupun income maka

insentifnya kecil begitu juga dengan insentif tahunan jika perusahaan tidak mendapatkan keuntungan sesuai dengan target maka bisa tidak mendapatkan insentif atau hanya mendapatkan insentif satu bulan gaji (gaji bersih). Hal ini menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Sedangkan untuk tingkat *agent* dan *supervisor* (non organik) yang menjadi tombak dilapangan mereka tidak mendapatkan gaji tetap hanya berdasarkan seberapa banyak nasabah yang diperoleh dalam bentuk insentif (komisi). Jika mereka tidak memperoleh nasabah maka mereka tidak memperoleh penghasilan/ insentif dan berdasarkan ketentuan perusahaan bagi agent maupun supervisor yang tidak mampu mencapai target selama 6 bulan maka akan dikeluarkan dari perusahaan atau dipecat. Dengan demikian terjadi penurunan organisasi dinas luar sehingga berakibat terjadinya penurunan pencapain produksi (kinerja perusahaan).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka saya mencoba menganalisa permasalahan tersebut dengan mengemukakan karya tulis yang berjudul **"PENGARUH GAJI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN".**

1.2. Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku serta semangat didalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memberikan gaji dan insentif sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk setiap daerah tapi tidak semua perusahaan memberikan gaji dan insentif yang adil maupun tepat waktu sehingga menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai dan membuat rasa semangat didalam bekerja hilang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh gaji insentif terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh gaji insentif terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912?

1.4. Manfaat Penlitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Dapat menambah ilmu pengetahuan dan menambah wawasan bagi para karyawan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk mengukur sejauh mana pengaruh gaji, insentif terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2014,Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Aeni, M, Lyana Nur, 2015, Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, *eJournal Administrasi Negara, Volume 3, No.3*

Aini, Syarifah, Oktober 2015,"Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk-Daihatsu Cabang Pekanbaru". *Jom FISIP. Volume 2, No.2*

Arikunto, Suharsimi, 2010, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi, 2012, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta,Jakarta

Dimyati, Laili. Maret 2016. Efektivitas Pemberian Insentif Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pagaralam. *Volume 7, No.1*

Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.

Haryono, Al Jusuf, 2012. Dasar-dasar Akuntansi, jilid 2 Cetakan Pertama Desember 2011. Sekolah Tinggi Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara : Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Dasar-dasar Perbankan. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan,Malayu S.P. 2008.Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi Bumi Aksara, Jakarta: Grasindo

Komaruddin, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara, 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Refika Aditama

Mangkunegara, 2009.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.

Mangkunegara, 2010. Evaluasi Kinerja SDM, Refika. Aditama, Bandung.

Mathis, Robert L, Dan John H. Jakson, 2012, *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta.

Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Mondy wayne,R. Maret 2010. manajemen sumber daya manusia. Erlangga: indonesia

Mulyadi. 2009. Sistem Akuntansi, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Nawawi, 2011, Penelitian Terapan, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Nova. Dan Muslichah. 2012. Manajemen Kompensasi. Bandung : Karya Putra Darwati

Purwono. H., 2003, Sistem Personalia, Edisi Ke-3, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Riduwan dan Sunarto. 2010. Pengantar Statistika. Bandung: Alfabeta.

Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Cetakan Pertama, Jakarta, Pt. Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Rosman. 2014. Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelnggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Samabliung Kabupaten Berau. *Volume 2, No.2*

Samsudin, Sadili. 20010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung

Sandy Martha, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Tesis di Universitas Widayatama Bandung

Sarwoto. 2011. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen, Cetakan Ketujuh belas. Jakarta : Ghalia Indonesia

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditama

Simamora, H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sirait. 2006. Memahami Aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Gramedia Widiasarana Indonesia, jakarta

Subianto, Marianus, 2016,"Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadapa Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat". *eJournal Administrasi Bisnis. Volume 4,No.3*

Sugiyarso, G. dan F. Winarni, 2005. Manajemen Keuangan (Pemahaman Laporan Keuangan, Pengelolaan Aktiva, Kewajiban dan Modal sertaPengukuran Kinerja Perusahaan), Media Pressindo, Yogyakarta.

Sugiyono, 2007, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan ke-18. Alfabeta : Bandung.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sutopo, H.B. 2014. Metode Penelitian Kualitatif. Universitas Sebelas Maret.

Tambunan, Tulus T.H. 2011. Perekonomian Indonesia. Bogor: Ghalia.Surakarta.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Winarni, Hardi Utomo, Juli 2013, Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti. Volume 6, No.11*

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat