



**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF NON FINANSIAL
TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA BOSOWA GROUP MAKASSAR**

**SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :
HASNA DARIA MT
A 211 01 019

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN	
Tgl. Terima	27-2-6.
Asal Dari	facie. Ekonomi
Banyaknya	1 (satu) db
Harga	H
No. Inventaris	626/27-2-6
No. Klas	

Kepada
**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2005**



RIWAYAT HIDUP

ANISA DARIA MT, lahir pada tanggal 19 Desember 1984 di Tobelo, sebagai anak ke-5 dari lima bersaudara. Dengan ibu bernama Hj. Rosmi dan Ayah bernama A. Muhammad Tang.

Mula-mula menempuh Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Tobelo pada tahun 1991, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di Tobelo pada tahun 1994. Setelah tamat pada tahun 1997, melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Singkawang pada tahun 1998. Setelah tamat pada tahun 2001, melanjutkan ke Universitas Islam Sumatera Utara pada tahun 2002. Pada tahun 2005, melanjutkan ke Universitas Sumatera Utara pada tahun 2005. Setelah tamat pada tahun 2008, melanjutkan ke Universitas Sumatera Utara pada tahun 2008. Setelah tamat pada tahun 2011, melanjutkan ke Universitas Sumatera Utara pada tahun 2011. Setelah tamat pada tahun 2014, melanjutkan ke Universitas Sumatera Utara pada tahun 2014. Setelah tamat pada tahun 2017, melanjutkan ke Universitas Sumatera Utara pada tahun 2017. Setelah tamat pada tahun 2020, melanjutkan ke Universitas Sumatera Utara pada tahun 2020. Setelah tamat pada tahun 2023, melanjutkan ke Universitas Sumatera Utara pada tahun 2023.

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BOSOWA
GROUP MAKASSAR**

Diajukan Oleh
HASNA DARIA MT
A 211 01 019

Telah di setujui oleh :

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Dra. TIEN KARTINI, M.Si

Pembimbing II



Dra. FAUZIAH UMAR, M.Si

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BOSOWA GROUP
MAKASSAR**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**HASNA DARIA MT
A 211 01 019**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal 17 Desember 2005
Dan dinyatakan LULUS

Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda tangan
1.	Dra. Tien Kartini, M.Si	Ketua	1. 
2.	Dra. Fauziah Umar, M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Drs. M Jusni , M. Si	Anggota	3. 
4.	DR. Otto R. Payangan, SE. M. Si	Anggota	4. 
5.	Dra. Hf A. Reni, M.Si	Anggota	5. 

Disetujui,

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Hasanuddin
Ketua,



Dr. Muhammad Ali, SE.MS

Tim Penguji
Jurusan Manajemen
Fakultas EkonomiUnhas
Ketua,



Dra. Tien Kartini M.Si

PRAKATA

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan berkat dan rahmad-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu terselesaikannya skripsi ini. Pertama – tama, sembah sujud ananda persembahkan kepada kedua orang tercinta, yaitu Ayahanda H. MUHAMMAD TANG dan Ibunda Hj. ROSMANIAR, atas berkah dan doa tulusnya serta kasih sayang dan kesabarannya dalam mendidik dan membesarkan penulis, serta saudara – saudaraku (K'Irwan, K'Erwin, K'Nhanna, Uttank, Eka dan Jido), Thank's for supportnya. Untuk K' Dj tersayang yang tidak bosan - bosan nya memberikan motivasi dan bantuan serta perhatiannya selama penulis dibangku kuliah sampai penulisan skripsi ini selesai.

Selanjutnya ucapan terima kasih juga penulis haturkan kepada bapak Drs. H. Moh Toaha, MBA selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin dan Bapak DR. Muhammad Ali, MS selaku ketua jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin. Dra TIEN KARTINI M. Si selaku pembimbing I dan Ibu Dra FAUZIAH UMAR, M.Si selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis, bapak dan ibu

dosen atas keihlasan hatinya memberikan ilmu pengetahuan selama penulis dibangku kuliah sampai penyusunan skripsi ini selesai serta K² santi yang baik hati yang telah banyak membantu dalam pengurusan akademik.

Kepada Pimpinan dan seluruh staf BOSOWA GROUP Makassar yang telah bersedia menerima penulis dalam mengadakan penelitian.

Dan tak lupa penulis ucapkan terima kasih buat teman-temanku tercinta Fekon UH 01 thanks atas kebersamaannya, sahabat - sahabatku (Yuyu, Mega, Wulan, Niar, Diana , Lisyani, Uke, Nila) atas dukungan dan kekompakannya selama dibangku kuliah sampai penyusunan skripsi ini selesai. Spupu - spupuku (Era, Arman, Anthi). Serta Seluruh keluarga dan kerabat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah Swt membalasnya Amien

Penulis sadar bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, olehnya itu kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk menyempurnakan skripsi ini.

Wassalam

Makassar, Desember 2005 .

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul.....	i
Halaman Pengesahan Konsultan	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Prakata	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	ix
Daftar Lampiran	x
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Pengertian Kompensasi.....	11
2.3 Pengertian Insentif.....	14
2.3.1 Pemberian Insentif Finansial dan Insentif non finansial	16
2.4 Pengertian Motivasi	18
2.5 Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi	20

2.6	Teori - Teori Motivasi.....	22
2.7	Kerangka pikir.....	28
2.8	Hipotesis	30
BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1	Daerah dan waktu penelitian	31
3.2	Metode Pengumpulan data.....	31
3.3	Jenis dan Sumber data.....	32
3.3.1	Jenis Data	32
3.3.2	Sumber Data	33
3.4	Populasi dan Sampel	33
3.5	Metode Analisis	34
3.6	Defenisi Operasional	37
3.7	Sistematika Penulisan.....	38
BAB IV.	GAMBARAN PERUSAHAAN	40
4.1	Sejarah singkat Bosowa Group Makassar.....	40
4.2	Struktur Oraganisasi Bosowa Group Makassar.	43
BAB V.	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	47
5.1	Analisis Pemberian Insentif Non Finansial	48
5.2	Analisis Motivasi Kerja Karyawan.....	51
5.3	Deskripsi Hasil Penelitian	52
5.3.1	Deskripsi Variabel Insentif Non Finansial	52
5.3.2	Deskripsi Vaeiabel Motivasi	54
5.4	Analisis Regresi	57



BAB VI. PENUTUP	62
6.1 Kesimpulan	62
6.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

1. Jumlah karyawan yang mendapat Insentif non finansial berupa penghargaan menunaikan ibadah haji berpasangan dengan istri / suami Tahun 2002 – 2004	4
2. Tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel Insentif Non Finansial (X) pada Bosowa Group Makassar	53
3. Tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel (Y) Motivasi Kerja karyawan pada Bosowa Group Makassar	55
4. Tabel hasil print out program SPSS 10.00 Koefisien Regresi	58
5. Tabel hasil print out program SPSS Model Summary	60
6. Tabel hasil print out program SPSS Anova.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

1. Struktur Organisasi Perusahaan Bosowa Group Makassar
2. Quisioner pertanyaan untuk karyawan Bosowa Group Makassar
3. Hasil print out program SPSS versi 10.00 berdasarkan analisis regresi dan korelasi

ABSTRAK

Chece, Pengaruh Pemberian Insentif Non Finansial Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bosowa Group Makassar (dibimbing oleh Ibu Tien Kartini dan Ibu Fauziah Umar)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif non finansial terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada bosowa group makassar .

Penelitian ini dilaksanakan di Bosowa Group Makassar yang merupakan perusahaan induk dan menitikberatkan pada bagian divisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Model penelitian yaitu dengan kuisioner, yang merupakan pengumpulan data melalui daftar data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden. Selain itu dilakukan juga wawancara, merupakan kegiatan Tanya jawab terhadap pihak-pihak terkait (terutama manajer) dalam perusahaan yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian.

Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Sederhana untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif non finansial terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Selain itu juga digunakan juga perhitungan korelasi untuk mengetahui besarnya pengaruh antara pemberian insentif non finansial terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Bosowa Group Makassar menggunakan system pemberian insentif non finansial berupa penghargaan naik haji kepada karyawan. Dari data yang diolah diperoleh persamaan berupa $Y = 1,194 + 0,694X$ yang berarti bahwa :

a = 1,194 artinya jika perusahaan tidak memberikan insentif non finansial kepada para karyawannya ($X=0$), maka besarnya motivasi kerja karyawan adalah 1,194

b = 0,694 artinya bahwa jika insentif non finansial yang diberikan meningkat satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan produktifitas tenaga kerja rata – rata sebesar 0,694.

Selain itu juga didapat nilai r adalah 0,736 atau sebesar 73,6 %. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat (mendekati satu) sebesar 73,6 % antara insentif non finansial (Variabel X) terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan (Variabel Y). Sedangkan didapat hasil $R^2 = 0,541$ atau 54,1 % artinya bahwa variasi yang terjadi terhadap naik turunnya tingkat motivasi kerja karyawan adalah sebesar 54,1 %, sedangkan sisanya sebesar 45,9% merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk hidup, manusia mempunyai banyak kebutuhan dan tuntutan hidup yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan itu, tentu manusia harus bekerja.

Dalam kenyataannya yang tidak dapat disangkal bahwa tujuan bagi kebanyakan orang melakukan suatu pekerjaan adalah untuk mencari nafkah, baik bila orang tersebut bekerja untuk diri sendiri dalam arti berwiraswasta maupun bila orang tersebut bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Bekerja pada suatu perusahaan (organisasi) berarti mereka dituntut untuk dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan meluangkan sebagian waktunya untuk berkarya dan mengabdikan pada perusahaan dan sebagai balasannya mereka mengharapkan akan menerima imbalan sebagai pengganti jerih payahnya.

Dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu aspek yang sangat penting yang harus dihadapi dan diselesaikan oleh manajemen perusahaan, karena secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan (organisasi) yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Komponen kompensasi finansial yaitu yang

dapat dinilai dengan uang sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang berhubungan dengan kenyamanan, kepuasan dan pelayanan dalam bekerja.

Kepuasan atas kompensasi yang diberikan kepada para pegawai merupakan faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena akan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Untuk itu perusahaan perlu merencanakan system pemberian kompensasi finansial yang baik dalam artian bahwa system dan sebagainya yang mampu menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya akan membawa perilaku positif untuk bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (organisasi).

Telah disadari bahwa dengan adanya pemberian kompensasi finansial yang adil serta dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan maka akan dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas kerjanya, namun di sisi lain perusahaan masih mengalami kesulitan dalam merealisasikan kompensasi tersebut, hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan.

Pada keadaan ekonomi yang serba sulit saat ini, perusahaan (organisasi) harus berupaya untuk tetap mempertahankan eksistensinya namun dengan tidak melepaskan perhatian atas kesejahteraan para karyawannya.

Oleh karena itu perlu diciptakan suatu cara untuk merangsang motivasi kerja karyawan dengan mempertimbangkan keterbatasan dana perusahaan dan keharusan untuk tetap meningkatkan motivasi kerja karyawan maka jalan yang di pilih adalah dengan menggunakan perangsang (insentif) non finansial.

Adapun perangsangan (insentif) non finansial yang diberikan kepada karyawan pada Bosowa Group dinilai berdasarkan hasil evaluasi, karyawan oleh manajemen Bosowa Group baik menyangkut tentang masa kerja, prestasi kerja, maupun evaluasi lainnya, maka manajemen Bosowa Group menganggap perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang memenuhi kriteria tersebut berupa bantuan menunaikan ibadah haji berpasangan. Berikut ini jumlah karyawan yang diberikan insentif non finansial oleh Bosowa Group kepada karyawannya sendiri maupun karyawan pada anak cabang.

Table 1.
Jumlah karyawan yang mendapat Insentif non finansial berupa
penghargaan menunaikan ibadah haji berpasangan dengan istri /
suami
Tahun 2002 – 2004

No	Nama anak cabang Bosowa Group	Tahun			Jumlah
		2002	2003	2004	
1.	PT. Bosowa Berlian Motor	2 orang	5 orang	6 orang	13 orang
2.	PT. Bosowa Wahana Taxi	1 orang	1 orang	2 orang	4 orang
3.	Semen Bosowa Maros	2 orang	1 orang	4 orang	7 orang
4.	Bosowa Group	1 orang	1 orang	–	2 orang
5.	Dataran Bosowa	–	1 orang	1 orang	2 orang
6.	Bantimurung Indah	–	1 orang	–	1 orang
7.	Bosowa Lloyd	–	1 orang	1 orang	2 orang
8.	Tuju Wali – Wali	–	1 orang	1 orang	2 orang
9.	Bosowa Mining	–	–	1 orang	1 orang
10.	PT. Bosowa Plastindo Perkasa	1 orang	–	–	1 orang
11.	PT. Mallomo Transport Indah	–	1 orang	1 orang	2 orang
12.	Bosowa Trading Internasional	–	–	2 orang	2 orang
13.	Bosowa Marga Nusantara	–	–	1 orang	1 orang
14.	Bosowa Nusantara Motor	1 orang	–	–	1 orang
Jumlah					41 orang

Sumber : Bosowa Group Makassar

Dari uraian singkat di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian, untuk mengetahui sejauh mana realisasi perangsangan (insentif) non finansial yang di terapkan oleh Bosowa Group akan membawa pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Untuk itu penulis memilih judul skripsi sebagai berikut :

“ Pengaruh Pemberian Insentif Non Finansial Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan pada Bosowa Group Makassar. “

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang diutarakan maka yang menjadi masalah adalah “ Apakah Pemberian Insentif Non Finansial yang di terapkan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja pada Bosowa Group Makassar “

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana kebijaksanaan system pemberian insentif non finansial yang diterapkan oleh Bosowa Group Makassar.

- b. Untuk mengetahui efek system pemberian insentif non finansial terhadap motivasi kerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Sebagai penambah wawasan pengetahuan mengenai konsep Insentif non finansial dan efek terhadap motivasi kerja karyawan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi Bosowa Group Makassar untuk mengevaluasi sistem pemberian insentif non finansial yang telah di terapkan
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi pembaca bila ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pemberian Insentif adalah salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia atau yang sering juga disebut manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut tentang insentif, sebaiknya dibahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian dibahas manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Defenisi manajemen menurut *T.H Handoko (1999. 10)* lanjutkan dengan *" Manajemen adalah bekerja dengan orang – orang untuk menentukan, Menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia / kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading) dan pengawasan (controlling).*

Hampir senada dengan yang dikemukakan oleh *J.A Stoner (1994 : 7)* bahwa :

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan

organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain agar mencapai berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian manajemen sumber daya manusia (human resources management) atau bisa juga disebut manajemen personalia, secara khusus.

Henry Simamora (1997 : 3) mengemukakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan.

Sedangkan menurut *Flippo (1998 : 5)*,

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Bila ditinjau dan dikaitkan pengertian manajemen secara umum dengan pengertian manajemen personalia yang telah dikemukakan di atas, maka manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan ke dalam dua fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Fungsi-Fungsi Manajerial terdiri dari :

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan atau planning merupakan fungsi manajemen yang utama, di mana seluruh fungsi lainnya sangat bergantung pada perencanaan ini manajer yang membuat perencanaan bisnis dengan baik merupakan sebuah strategi menuju sukses.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Setelah serangkaian tindakan ditetapkan perlu disusun organisasi untuk melaksanakannya. Organisasi ini adalah alat untuk mencapai tujuan menyusun organisasi berarti merancang struktur berbagai hubungan antara jabatan atau pekerjaan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan (Directing)

Fungsi yang menghidupkan menjadi semakin penting. Fungsi ini disebut pengarah, motivasi, pelaksanaan atau pemberian perintah. Fungsi ini mengusahakan agar orang mau bekerjasama dengan efektif.

4. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian (Controlling) adalah Fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana tenaga kerja yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dalam organisasi.

Adapun Fungsi operasional terbagi dalam 6 fungsi menurut *Flippo* (1995), yaitu :

1. Pengadaan (Procurement)

Fungsi operasional manajemen personalia yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.

2. Pengembangan (Development)

Pengembang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan (*training*). Kegiatan ini menjadi penting karena perkembangan teknologi yang semakin kompleksnya tugas - tugas manajemen.

3. Pemberian kompensasi. (Compensation)

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian imbalan jasa uang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Pengintegrasian (Intergration)

Integrasi menyangkut masalah penyesuaian keinginan para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

5. Pemeliharaan (Maintenance)

Fungsi ini mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada dan perhatian dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik karyawan dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan.

6. Pemutusan (Separation)

Fungsi terakhir ini adalah untuk memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat. Sebagian besar karyawan tidak meninggal dunia pada masa kerjanya, organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan, serta menjamin bahwa warga tersebut berada dalam kondisi yang sebaik mungkin. Adapun jenis-jenis pemutusan kerja seperti pensiun, pemberhentian sementara, penempatan luar (out Placement), dan pemecatan.

2.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan - imbalan finansial (*finansial rewards*) Yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung, dimana uang langsung

diberikan kepada karyawan, atau pun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk non moneter.

Kompensasi menurut *Nitisemito (1996 : 20)* *Kompensasi adalah adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.*

Sedangkan *Handoko (1992 : 112)* mengemukakan bahwa

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga diartikan sebagai pemberi penghargaan langsung maupun tidak langsung baik berupa finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi atau semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Terminologi - terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Upah dan Gaji

Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam.

Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja - pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Karyawan - karyawan manajemen, staf profesional dan klerikal biasanya digaji.

b. Insentif

Insentif (*incentive*) adalah tambahan - tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

Program - program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan - keuntungan atau upaya - upaya pemangkasan biaya.

Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya. Program insentif ini terdiri atas dua jenis :

1. Program insentif individu yang memberikan kompensasi berdasarkan penjualan - penjualan, produktivitas, atau penghematan - penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.
2. Pemberian insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada seluruh kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi, atau kelompok kerja) karena melampaui standar - standar profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya

C. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan (*benefit*) antara lain asuransi kesehatan dan jiwa, liburan - liburan yang di tanggung perusahaan, dan

tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian .

Contoh-contoh fasilitas (*perquisites*) adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau askes kepesawat perusahaan, yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal.

2.3 Pengertian insentif

Kompensasi insentif (*incentive compensation*) adalah program – program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Tujuan mendasar dari semua program insentif (*incentive plans*) adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif.

Nitisemito (1996 : 32) mengemukakan bahwa agar perusahaan dapat memperoleh hasil secara langsung, dapat pula ditempuh dengan system pemberian upah insentif kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara seperti ini sangat efektif untuk mendorong semangat kerja para karyawan. Tetu saja cara itu harus disertai dengan kebijaksanaan yang tepat.

Sedangkan menurut *Putti (1991 :41)*, sejumlah organisasi menggunakan bantuan insentif baik berupa uang atau hal-hal lain yang bersifat non uang untuk mendorong tingkat produktifitas mereka. Hadiah penghargaan kepada karyawan yang menghasilkan prestasi terbaik ini telah banyak diberikan kepada karyawan berbagai organisasi sebagai tanda penghargaan untuk usaha - usaha perbaikan produktivitas yang telah mereka laksanakan. Dalam berbagai organisasi, insentif-insentif ini dibayar dengan baik sehingga para karyawan itu dapat mengaitkan secara langsung antara usaha berlebih yang mereka lakukan dengan peningkatan penghasilan yang mereka peroleh.

Masih menurut *Putti (1991 :42)*, pekerja dapat memperoleh insentif sebanyak mungkin sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Akan tetapi dalam praktek, seringkali terdapat pengharapan manajerial dan untuk menyusun rencana upah insentif bagi para karyawan perlu ada data yang mengungkapkan dua hal, yakni :

1. Jumlah keluaran (out put) rata-rata yang diperlukan untuk prestasi kerja yang memadai.
2. Jumlah uang yang wajar dan adil dari hasil kerja rata-rata ini. Insentif juga dapat diartikan sebagai bagian dari kompensasi yang diberikan perusahaan atau organisasi yang fungsinya antara lain untuk merangsang motivasi pegawai.

Menurut Kol Kal Susilo Martoyo, SE. (1994 : 124) *"Insentif dimaksudkan untuk memberikan gaji/upah yang berbeda, tetapi bukan berdasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaaan prestasi kerja."*

Kata kunci pada penjelasan Susilo adalah "Perbedaan prestasi "jadi insentif diterima oleh seseorang atau sekelompok pegawai jika mereka memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari pada pegawai lainnya.

2.3.1 Pemberian Insentif Finansial dan Insentif non finansial

Insentif yang diberikan oleh perusahaan (organisasi) adalah dua macam yaitu:

1. Insentif Finansial

Insentif finansial diberikan dalam bentuk finansial berdasarkan satuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Insentif Non Finansial

Sedangkan insentif non finansial adalah rangsangan yang diberikan dalam bentuk-bentuk non finansial seperti penghargaan, Contohnya penghargaan pegawai, sehingga menjadi modal untuk promosi jabatan.

Adapun system social yang biasa di pakai sebagai unsur insentif non finansial antara lain :

1. Sistem Status

Sistem status sebagai unsur insentif, dengan adanya pemberian insentif non finansial kepada seseorang karyawan maka secara langsung atau tidak langsung karyawan tersebut akan memiliki nilai lebih dibandingkan dengan karyawan - karyawan lain yang belum atau tidak menerima insentif non finansial, sehingga nilai lebih tersebut secara langsung maupun tidak langsung merupakan suatu status yang dapat dibanggakan atau pun suatu status yang berpredikat sebagai calon penerima promosi pada masa yang akan datang.

2. Sistem Komunikasi

Diharapkan dengan pemberian insentif non finansial para karyawan yang belum mendapatkan insentif non finansial. Akan berusaha mencari dari mana letak kekurangan mereka sehingga mereka yang belum mendapatkan Insentif non finansial, dalam usahanya melakukan pencarian ini akan terjadi banyak komunikasi yang diharapkan akan memperbaiki keadaan maupun situasi kerja.

3. Spesifikasi dari tugas dan persyaratannya

Kembali pada point dua di atas, dengan terjadinya komunikasi yang diharapkan akan lebih banyak informasi yang lebih terperinci didapatkan oleh karyawan baik itu mengenai tugas maupun syarat untuk mendapatkan insentif non finansial. Sehingga dengan

berbekal informasi tersebut karyawan dapat bekerja dengan baik dari pada sebelum mereka mendapatkan informasi.

2.4 Pengertian Motivasi

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas - tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (innerneeds) yang banyak sekali. Kebutuhan - kebutuhan ini banyak membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah pada pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Motivasi merupakan faktor penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perbedaan motivasi setiap orang berperilaku, beraksi, berinteraksi, berbeda terhadap suatu jenis pekerjaan. Selain itu tinggi rendahnya motivasi senantiasa juga berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, karena menurutnya motivasi dapat menurunkan prestasi kerjanya, meningkatnya motivasi juga dapat meningkatkan prestasi.

Motivasi berasal dari kata " Movere" yang berarti mendorong atau menggerakkan. *French (Prasetya Irawan dkk, 1997 : 235)* mengemukakan bahwa :

** Motivasi adalah hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Motivasi juga dapat berarti rangsangan atau dorongan untuk membangkitkan semangat kerja kepada seseorang atau kelompok **

Dalam membicarakan motivasi, sering kali dikaitkan dengan " Motif" atau " Motive" *The Liang Gie (1989 : 56)* mengemukakan bahwa "motif adalah suatu dorongan yang menjadi pangkat seseorang melakukan sesuatu atau bekerja" sedangkan *Martoyo (1992 : 41)* menyatakan bahwa " Motif adalah sesuatu yang merangsang atau mendorong atau keinginan seseorang untuk giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal dalam bekerja"

Moekjat (1999 : 146) mengemukakan bahwa " Motivasi adalah setiap perasaan atau keinginan - keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan orang sehingga individu di dorong untuk bertindak. Motivasi adalah pengaruh, kekuatan, yang menimbulkan kelakuan. Motivasi adalah proses-proses dalam menentukan gerakan atau perilaku individu untuk mencapai tujuan-tujuan."

Defenisi di atas yang telah di kemukakan dapat memberi gambaran bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan tertentu yang menurut penilaiannya dapat memberikan manfaat baginya agar keinginannya terpenuhi, sehingga motivasi dapat dibagi menjadi dua pokok yaitu :

1. Motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang dikenal dengan motivasi internal.
2. Motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, yang dikenal dengan motivasi eksternal

Motivasi penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemampuan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya jika tidak ada kemauan untuk bekerja.

2.5 Faktor - Faktor yang berpengaruh terhadap motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau psikologi yang terjadi pada diri seseorang sangat di pengaruhi oleh banyak faktor, di samping faktor ekstern seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinanya, dan sebagainya. Juga sangat di tentukan oleh faktor-faktor intern yang melekat pada diri setiap karyawan, seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, kegiatan atau harapan masa depan

Dari pihak pemimpin ada berbagai unsure yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti :

- a. Kebijakan yang telah di tetapkan, termasuk di dalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- b. Persyaratan kerja yang perlu di penuhi oleh para bawahan
- c. Tersedianya seperangkat alat- alat dan sarana yang di perlukan dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk didalamnya bagaiman tempat bawahan bekerja
- d. Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.
- e. Disamping pemimpin, maka bawahan yang memiliki peranan penting dalam proses motivasi. Seperti kita ketahui setiap bawahan didalam dirinya dapat dilihat adanya berbagai gejala karakteristik seperti :

- Kemampuan kerja
- Semangat dan moral kerja
- Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan didalam prestasi serta produktifitas kerja.

Faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi menurut Maslow adalah faktor kebutuhan. Tindakan atau tingkah laku seseorang pada suatu saat tertentu oleh kebutuhannya yang paling mendesak.

Berhubungan dengan faktor- faktor yang berpengaruh maka berikut akan diuraikan beberapa teori tentang motivasi.

2.6 Teori – Teori Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham H Maslow.

Menurut teori kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi kalau ia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya, kebutuhan yang telah terpuaskan bukan lagi menjadi motivator . Maslow memandang motivasi manusia sebagai hierarki lima macam kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri. Menurut Maslow, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol, atau paling kuat, bagi mereka pada waktu tertentu. Kemenonjolan dari kebutuhan ini tergantung pada situasi saat ini dan pengalaman mutakhir. Dimulai dari kebutuhan fisik, yang paling mendasar, setiap kebutuhan harus dipuaskan sebelum individu tersebut mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhan dari tingkat yang lebih tinggi.

b. Teori X dan Teori Y

Teori X dan Teori Y dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor adalah:

Teori X Menurutnya adalah :

- a. Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja
- b. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi kerja yang optimal dan selalu mengindar dari tanggung jawab dengan mengkambing hitamkan orang lain.
- c. Karyawan lebih suka di bimbing, di perintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan perusahaan (organisasi)

Teori Y menurutnya adalah :

- a. Rata-rata karyawan rajin dan menggap sesungguhnya bekerjasama wajar dan dengan bermain-main dan beristirahat. Tidak peduli dihindari dan di paksakan.
- b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja optimal. Mereka kreatif dan inovatif dalam melaksanakan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang baik.
- c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran perusahaan (organisasi.)

c. Teori Model Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg mengatakan ada dua kelompok pemuas kebutuhan, yaitu :

1. Faktor Higiene (Faktor Pemeliharaan / iklim sehat)

Faktor ini meliputi rasa puas dalam pekerjaan seperti kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, supervisi, kondisi kerja, hubungan antara pribadi, gaji, jaminan kerja dan status.

2. Faktor Motivator

Faktor ini mencakup mengenai manusia melalui pengakuan tanggung jawab, prestasi, pekerjaan matang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

d. Achievement Motivation Theory Oleh David Mc. Clelland

Menurut teori ini dikatakan bahwa kekuasaan, afilisi, dan prestasi adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Masing-masing kebutuhan mempengaruhi prinsip seseorang sehingga orang-orang yang mempunyai motivasi kekuasaan yang tinggi akan berbeda dengan orang-orang yang mempunyai motivasi afiliasi atau prestasi yang tinggi. Teori ini di bagi menjadi

1. (n / Power) = Need For Power

Teori ini mengatakan orang yang mempunyai motivasi kekuasaan tinggi secara individual mempunyai ciri-ciri :

- a. Mampu berbicara lancar
- b. Tegas, keras kepala dan penuh tuntunan
- c. Senang mengajar dan berbicara di depan publik

2. (n / aff) = Need For Affiliation

Teori ini mengatakan orang yang mempunyai motivasi kerja sama atau afiliasi yang tinggi, secara individual mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Bersifat social, suka berinteraksi dengan individu lain.
- b. Merasa ikut memiliki atau bergabung dengan kelompok
- c. Cenderung berkumpul dan mendapatkan saling pengertian bersama .
- d. Secara pribadi bersedia berkonsultasi dan suka menolong orang lain dan lebih menyenangi persahabatan.

3. (n / ach) = Need for achievement

Teori ini mengatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi akan mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Lebih bersemangat bila unggul.
- b. Menentukan tujuan secara realistis dan mengambil resiko
- c. Bertindak secara wirausaha dengan lebih berinisiatif
- d. Menghendaki umpan balik
- e. Bekerja terutama bukan karena uang atau kekuasaan
- f. Memberikan pekerjaan yang membuat mereka puas

- g. Memotivasi yang perlu bagi mereka
- h. Memberikan peluang untuk tumbuh
- i. Menyukai tantangan.

e. Teori Harapan Menurut David Nadler dan Edward Lawler

Menurut teori ini orang memilih cara bertingkah laku dari antara alternatif serangkaian tindakan berdasarkan harapan mereka akan apa yang akan di peroleh dari setiap tindakan. David Nedler dan Edward Lawler mengasumsikan model harapan ini ke dalam tiga komponen utama yaitu :

1. Harapan hasil prestasi. Individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari tingkah laku mereka. Misalnya : Seseorang karyawan yang sedang berpikir untuk melampaui kuota penjualan mungkin mengharapkan pujian, bonus, dan tidak adanya reaksi atau bahkan permusuhan dari kawan-kawannya.
2. Valensi. Hasil dari tingkah laku tertentu mempunyai suatu valensi khusus atau kekuasaan untuk memotivasi yang bervariasi dari satu individu ke individu yang lain. Misalnya seorang manajer yang menghargai uang dan prestasi
3. Harapan prestasi usaha. Harapan orang mengenai seberapa sulit untuk melaksanakan tugas secara berhasil mempengaruhi kepuasan tentang tingkah laku.

f. Teori Keadilan Motivasi. (Equity Theory Motivation)

Pendekatan terpadu kepada motivasi meliputi pendekatan pengharapan atau martabat dan teori keadilan. Model pengharapan memandang motivasi, prestasi, dan kepuasan tergantung pada sesuatu yang di harapkan seseorang dari prestasi yang di niatkan, berapa banyak usaha yang di perkirakan yang dibutuhkan untuk mewujudkan prestasi yang diharapkan dan martabat, nilai, imbalan yang diharapkan bagi seseorang. Teori keadilan menggaris bawahi bahwa motivasi prestasi dan kepuasan seseorang tergantung pada perbandingan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang di terima orang lain dalam situasi yang sama.

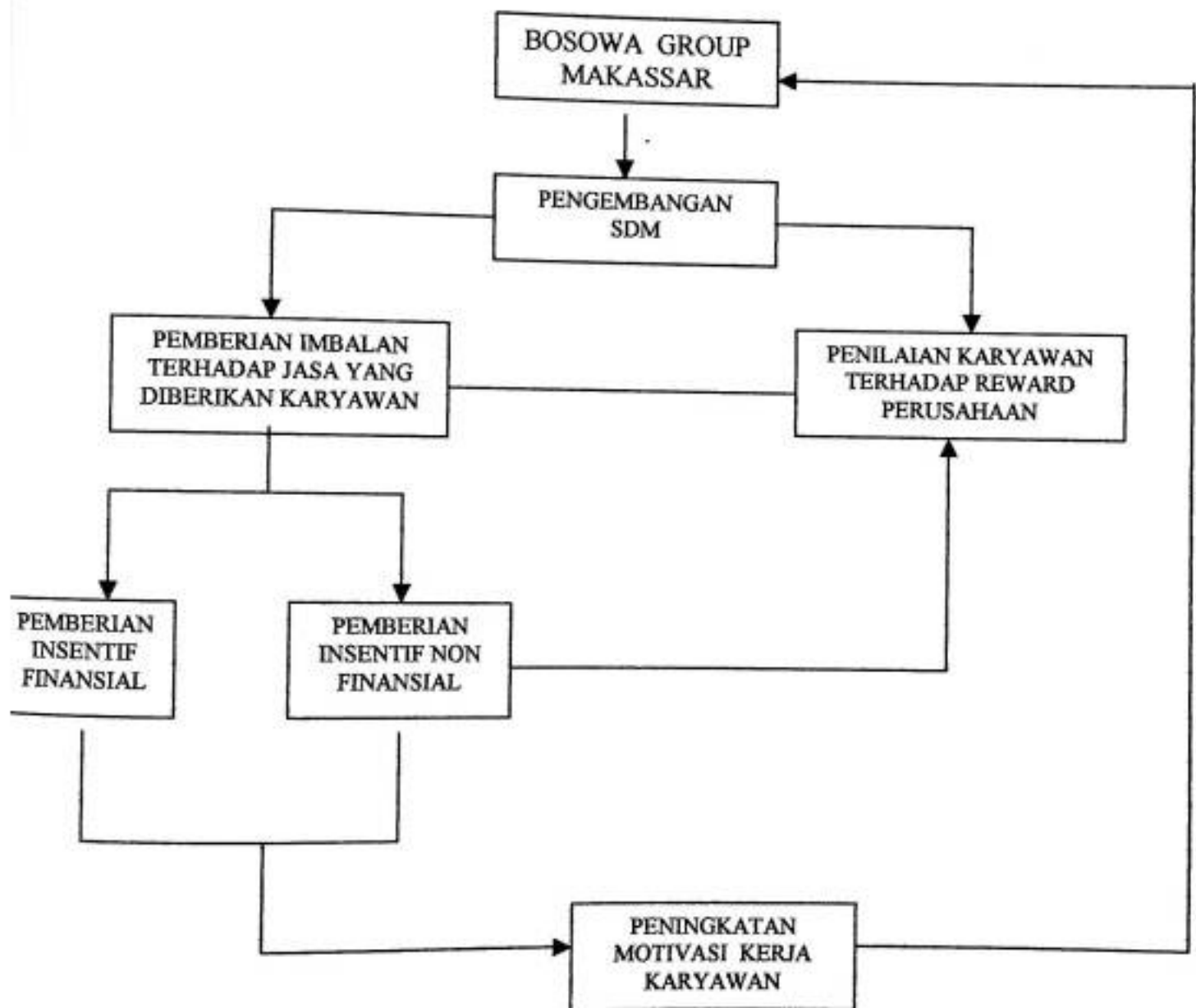
f. Teori Keadilan Motivasi (Equity Theory)

Pendekatan terpadu keadilan motivasi ini didasarkan pada maka pengharapan atau martabat diri yang akan diperoleh bila melihat pada memandang motivasi, prestasi yang dihasilkan, dan besarnya dalam sesuatu yang di harapkan, maka akan berbanding dengan sumber daya berapa banyak usaha yang dilakukan untuk memperoleh pemberian imbalan mewujudkan prestasi yang diharapkan. Keadilan ini diukur dengan penilaian yang diharapkan bagi seseorang yang bekerja di perusahaan, yang bahwa motivasi prestasi yang dihasilkan akan dibagi lagi menjadi dua yaitu : perbandingan antara keadilan yang dirasakan dengan pemberian insentif non finansial terima orang lain dan keadilan yang dirasakan berpengaruh pada peningkatan motivasi

2.7 Kerangka pikir

Berdasarkan judul dan latar belakang yang ada maka kerangka pikir dalam proposal ini adalah seperti kita lihat pada gambar dibawah ini, dimana Bosowa Group Makassar dalam pengembangan karyawannya divisi manajemen sumber daya manusia menggunakan dua cara yaitu pemberian imbalan terhadap jasa yang diberikan karyawannya dan penilaian karyawan terhadap reward yang diberikan perusahaan, yang mana pemberian imbalan disini terbagi lagi menjadi dua yaitu : pemberian insentif finansial dan pemberian insentif non finansial yang selanjutnya akan berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

KERANGKA PIKIR



2.8 Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikembangkan di atas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

* Di duga pemberian insentif non finansial yang diterapkan telah efektif untuk mempengaruhi motivasi kerja karyawan *

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Dalam usaha memperoleh data yang diperlukan maka daerah penelitian dilakukan pada Bosowa Group Makassar tepatnya pada divisi sumber daya manusia yang berlokasi di Jalan Urip Sumoharjo Makassar. Waktu penelitian yang dibutuhkan selama 1 bulan yakni pada bulan November.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi data yang sebaik-baiknya agar sasaran penulisan dapat dicapai maka akan digunakan dua metode pengumpulan data yaitu :

1. Penelitian Lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mendatangi secara langsung obyek penelitian untuk mendapatkan data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan dan observasi dengan pihak-pihak yang berkompeten terhadap masalah yang diteliti.

a. Observasi

Teknik observasi dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada



perusahaan, hal yang dimaksudkan untuk memperoleh data dalam penelitian.

b. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan melalui wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan.

c. Kuisisioner

Pengumpulan data melalui daftar data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden.

2. Penelitian kepustakaan (Library Research), dilakukan dengan menyimak literature, buku, dan tulisan ilmiah lainnya guna mendapatkan teori-teori/informasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

3.3.1. Jenis Data

Jenis-jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kualitatif, yakni data yang berupa laporan-laporan yang dinarasikan dalam hal berupa sejarah lahirnya perusahaan dan

penjelasan lain-lain yang di perlukan dalam penulis yang berkaitan dengan kebijakan kompensasi dan insentif.

- b. Data Kuantitatif, yakni data-data yang berupa angka-angka dalam hal ini semacam laporan keuangan mengenai penjualan dan juga pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawannya.

3.3.2 Sumber data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan yang berupa pengamatan langsung terhadap aktivitas tenaga kerja pada Bosowa Group, wawancara atau informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yang di peroleh dari sumber-sumber lain atau bacaan umum, yang mempunyai relevansi dengan objek penelitian, pokok masalah dan materi penulisan.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan pada Bosowa Group Makassar yang berjumlah 55 orang. Penentuan besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan "Simpel Random Sampling".

Arikunto (1996 : 120) mengemukakan bahwa, Pada teknik sampel random sederhana, apabila subyek penelitian jumlahnya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10 – 15 %, atau 20 – 25 % atau lebih.

3.5 Metode Analisis

Untuk memperoleh pemecahan masalah yang telah di kemukakan sebelumnya sekaligus sebagai pembuktian terhadap hipotesis yang diajukan maka digunakan metode analisis deskriptif baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

Adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisa Kualitatif.

Tinjauan system pemberian insentif non finansial terhadap tingkat motivasi yang merujuk pada peningkatan beberapa faktor yaitu kedisiplinan (ketepatan waktu datang dan pulang, absensi dan kreatifitas dalam bekerja)

2. Analisa Kuantitatif

- a. Menganalisa hubungan Insentif non finansial terhadap motivasi karyawan, dengan menggunakan analisa korelasi, Anto Dajan (1986, Hal 376) dengan persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
 x = Insentif motivasi pegawai
 n = Jumlah obyek pengamatan

- b. Menganalisis besar pengaruh insentif non finansial terhadap motivasi karyawan dengan menggunakan analisis regresi, Anto Dajan (1986, hal 366) yang formulasinya adalah =

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

- Y = Motivasi
 x = Insentif non finansial yang diberikan
 a, b = Koefisien regresi

- c. Mengukur besar andil dari pemberian insentif non finansial terhadap variasi naik turunnya motivasi kerja karyawan dengan menggunakan formulasi koefisien determinan (KD), J.Supranto (1983, Hal 95) sebagai berikut :

$$KD = r^2$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinan

r = Koefisien korelasi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengikuti prosedur sebagai berikut :

1. Uji F (Fisher), di gunakan untuk menguji apakah variable independen (X) berpengaruh secara bersama-sama/ simultan berpengaruh terhadap variable dependen (Y). uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$, dapat disimpulkan bahwa variabel- variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen (Y) pada tingkat kepercayaan (*Level of Confidence*) sebesar 95% dan tingkat kesalahan (*Level of Significant*) atau $\alpha = 5 \%$
2. Uji-t (Student) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen (X) terhadap variable dependen (Y). Uji parsial dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{table} . Jika $t_{hitung} > t_{table}$, dapat disimpulkan bahwa variable-variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen (Y) pada tingkat kepercayaan (*Level of confidence*) sebesar 95 % dan tingkat kesalahan (*Level of significant*) atau $\alpha = 5 \%$ dengan

derajat bebas dihitung dengan menggunakan rumus ($n-k-1$), dimana n adalah jumlah observasi dan k jumlah variabel bebas.

Untuk memudahkan dalam perhitungan, maka pengolahan data dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan program statistik SPSS .

3.6 Defenisi operasional

Variabel – variable yang akan di analisa dalam penelitian ini adalah insentif non finansial, motivasi, dan karyawan.

Insentif non finansial disini adalah pemberian rangsangan berupa penghargaan kepada karyawan seperti " Karyawan bulan "X" (Employee of the month) atau "star of the month" (Bintang bulan x), yang merupakan suatu proses menuju promosi jabatan.

Motivasi adalah suatu dorongan untuk melakukan sesuatu, di tentukan pada dorongan untuk bekerja, dibatasi pada motivasi kerja karyawan. Faktor – faktor yang dianggap sebagai tolak ukur dari perubahan tingkat motivasi karyawan yaitu :

1. Disiplin waktu. (tepat waktu datang dan pulang)
2. Disiplin pelaksanaan tugas
3. Kreativitas dalam menyelesaikan tugas
4. Kesiapan menerima tugas

Karyawan yaitu orang yang dipekerjakan oleh perusahaan menurut peraturan perusahaan tersebut. Karyawan yang teliti yaitu mulai dari tingkatan menejemen sampai dengan bagian operasional.

3.7 Sistematika Penulisan .

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka penulisan skripsi ini di uraikan dalam beberapa bab, terdiri atas :

- Bab I : Bab pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan.
- Bab II : Landasan teori meliputi pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian kompensasi, insentif, insentif non finansial, dan motivasi
- Bab III : Metodologi yang meliputi metodologi penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis, dan sistematika penulisan
- Bab IV : Gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, keadaan dan kualitas SDM, serta keadaan personalia.
- Bab V : Pembahasan hasil penelitian yang terdiri dari hasil studi kasus mengenai pengaruh pemberian insentif non

finansial terhadap peningkatan motivasi kerja kerja
karyawan pada Bosowa Group Makassar.

Bab VI : Penutup terdiri dari Simpulan dan Saran

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah singkat Bosowa Group Makassar

Bosowa Group Makassar di didirikan oleh M.Aksa Mahmud, pada tanggal 22 Februari 1973 dan pada mulanya bernama CV Moneter yang bergerak dibidang perdagangan umum, sesuai akte nomor 6 yang dibuat oleh dan dihadapan Prof. Teng Tjin Leng, SH. Selaku notaries pengganti dari Joost Dumanauw, SH notaries di Makassar.

Kemudian pada tanggal 06 April 1978 nama perusahaan ini berubah menjadi PT. Moneter Motor yakni berdasarkan akte pendirian No. 26 yang dibuat dihadapan notaris Hasan Zaini Zainal, SH perubahan dari menteri kehakiman tertanggal 09 Desember 1978 no. Y.A.S / 162 / 17 dengan bidang usaha agen Datsun yang diangkat oleh PT. Indokarya sebagai distributor tunggal di Indonesia dan berkantor di Pare – Pare dengan Modal awal Rp. 5. 000.000 yang dipinjam dari BNI Pare-Pare yang dipimpin oleh Bapak Oman.

Kurang lebih dua tahun sebagai agen Datsun secara tiba-tiba PT. Indokarya bubar, secara otomatis PT. Moneter Motor ikut bubar karena tidak ada suplay kendaraan lagi. Pada saat PT. Moneter Motor kehilangan pegangan usaha, dengan prinsip falsafah air, sebagai pengusaha harus mencari jalain lain lagi untuk melanjutkan usahanya.

Alhamdulillah dengan perjuangan yang tanpa menyerah, maka pada tanggal 14 Oktober 1980 sesuai akte notaris nomor 82 yang dibuat oleh dan dihadapan Hasan Zain Zainal, SH. Notaris di Makassar, maka PT. Moneter Motor dirubah menjadi PT. Bosowa Berlian Motor, yang mendapat kepercayaan menjadi dealer kendaraan Mitsubishi yang diangkat oleh PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors Jakarta sebagai agen tunggal pemegang merk Mitsubishi di Indonesia. Dan kantor dipindahkan di Pare-pare ke Ujung Pandang terletak di Jl. Gunung Bawakaraeng No. 138 Ujung Pandang yang diresmikan oleh Walikotamadya Ujung Pandang Bapak Agustam, yang sampai saat ini berkantor pusat di jalan Urip Sumoharjo No. 188 Makassar.

Berdasarkan anggaran dasar PT. Bosowa Berlian Motor Makassar, maka perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha :

1. Perdagangan motor, mobil, spare parts dan kendaraan merek motor lainnya, baik untuk perhitungan sendiri maupun atas tanggung jawab badan usaha lain secara komisi serta usaha-usaha distributor
2. Perbengkelan dan pemeliharaan kendaraan bermotor
3. Perencanaan dan pembangunan jalan raya, irigasi, jembatan dan umum lainnya.
4. Pertanian, peternakan dan perikanan

Mengikuti perkembangan yang demikian pesat, maka PT. Bosowa Berlian Motor melebarkan sayapnya dengan melakukan ekspansi

dengan membuka cabang – cabang / perwakilan diberbagai daerah yakni masing – masing di Jakarta sebagai perwakilan yang bertugas melaksanakan pembelian dan pengiriman kendaraan di Makassar, Palu, Kendaraan, yang dibeli dari dealer tunggal kendaraan Mitsubhishi untuk seluruh Indonesia yaitu Karma Yudha Tiga Berlian Motors di Jakarta

Sedangkan kantor cabang yang telah dibuka antara lain :

1. Palu, Sulawesi Tengah yang status kedealeranya sederajat dengan PT Bosowa Berlian Makassar, yakni merupakan dealer resmi kendaraan bermotor merk Mitsubhisi untuk daerah palu dan sekitarnya
2. Kendari, Sulawesi Tengah
3. Manado, Sulawesi Utara
4. Pare – Pare, Sulawesi Selatan
5. Soppeng, Sulawesi Selatan
6. Watampone, Sulawesi Selatan
7. Bulukumba. Sulawesi Selatan

Keempat kantor cabang yang telah disebutkan terakhir merupakan cabang – cabang yang bertugas dan beroperasi dibawah koordinasi penuh PT Bosowa Berlian Motor Makassar sebagai kantor pusat sedangkan kantor cabang palu statusnya setara dengan kantor cabang makassar terutama dalam usaha untuk

mengadakan stock, berusaha dengan kemampuannya sendiri untuk menembus jatah yang telah ditetapkan oleh dealer tunggal PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors. Bahwa pada kantor cabang Palu ini, kadang-kadang ikut memberikan kekantor pusat Makassar pada saat di perlukan .

B. Struktur Organisasi Bosowa Group

Dalam menunjang suksesnya suatu perusahaan, maka salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah organisasi yang tersusun dengan baik dan disertai pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas kepada karyawan dalam menjalankan kewajibannya.

Tanpa struktur organisasi yang mantap dapat mengakibatkan keseimbangan dalam menjalankan tugas masing-masing. Dalam hal ini, diperlukan struktur organisasi yang baik untuk mengatur tugas dan tanggung jawabnya.

Yang dimaksud organisasi yang mantap yaitu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas dan tujuan organisasi organisasi tersebut dapat dipahami oleh setiap individu yang ada dalam organisasi, disamping itu tenaga kerja ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing – masing.

Adapun susunan personalia Bosowa Group Makassar adalah sebagai berikut :

1. Pres Komisaris
2. Pers Direktur terdiri dari tiga orang, yaitu :
 - (satu) orang direktur utama
 - 1 (satu) orang direktur SDM
 - 1 (satu) orang pemasaran
3. Riset dan Development 1 orang
4. Sekretaris 1 orang
5. Midle Manager terdiri dari 4 orang yaitu :
 - a. Manajer keuangan 1 orang
 - b. Manajer Accounting 1 orang
 - c. Komputer Operator

Adapun tugas dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi Bosowa Group Makassar yang merupakan perusahaan induk yang membawahi beberapa anak cabang adalah sebagai berikut:

1. Pers Komisaris

Bertanggung jawab sebagai pengaman terhadap pengendalian perusahaan secara keseluruhan. Dewan komisaris bertugas terutama untuk memberi nasehat kepada direksi perusahaan apabila didalam menjalankan tugas terjadi sesuatu yang tidak diharapkan serta memberi usul yang dianggap penting untuk masalah yang akan datang

2. Pers Direktur

Bertanggung jawab penuh atas jalanya operasional perusahaan, mengendalikan perusahaan dengan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

- Wakil Direktur

Menjalankan perintah yang disampaikan direktur dan selanjutnya diteruskan kepada manajer, bertanggung jawab kepada direktur, mengambil alih tugas direktur jika sewaktu-waktu direktur berhalangan.

- Direktur Keuangan

Bertanggung jawab atas aliran kas masuk dan kas keluar, menyusun dan memantau rencana kerja dalam keuangan dan administrasi dalam operasi perusahaan serta mengalokasikan dan mengembalikan keuangan sesuai dengan yang ada dalam perusahaan

- Direktur Pemasaran

Membuat anggaran penjualan, memberikan saran –saran dan pendapat kepada direktur baik diminta atau tidak dalam upaya meningkatkan penjualan, serta mencari langganan.

3. Sekretaris

Bertugas melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan surat - menyurat yang menyangkut perusahaan

4. **Latihan dan Pengembangan**
Bertujuan untuk memberikan pengalaman-pengalaman latihan yang akan membentuk individu berkarya, menambah pengetahuan, keterampilan, serta merubah sikap bagi karyawan baru dalam perusahaan yang tidak berprestasi
5. **Manajer Keuangan**
Bertanggung jawab atas aliran kas masuk dan kas keluar, menandatangani bon-bon dan surat-surat tagihan.
6. **Manajer Accounting**
Untuk mengover pembukuan, menyusun/ menyelesaikan masalah-masalah keuangan perusahaan dan bekerja dibawah pengawasan direktur keuangan.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pendirian sebuah organisasi atau perusahaan yang sangat diharapkan adalah bagaimana perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan akhir dapat tercapai yaitu mendapatkan keuntungan yang maksimal. Namun demikian upaya untuk mencapai tujuan akhir tersebut ditentukan dari berbagai factor diantaranya adalah faktor produksi, pemasaran, SDM yang memerlukan suatu koordinasi dan hubungan kerja sama yang baik dan harmonis.

Diantara faktor-faktor pendukung perusahaan tersebut, faktor sumberdaya manusia (tenaga kerja) yang merupakan faktor terpenting karena tanpa adanya tenaga kerja maka pada kegiatan perusahaan tidak dapat dijalankan. Maka untuk itu pihak perusahaan dapat menjalankan perusahaan tidak hanya mengejar keuntungan perusahaan saja tetapi juga memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu pihak perusahaan harus dapat menimbulkan rasa aman tentram serta keadilan yang mana faktor tersebut sangat mempengaruhi perkembangan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan adalah melalui pemberian kompensasi yang adil

dan layak sesuai dengan tingkat prestasi dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Pada Bosowa Group Makassar dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tetap memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan para karyawan dengan menempuh kebijaksanaan system pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan kemampuan kondisi keuangan perusahaan, tingkat kompensasi pada perusahaan sejenis dan peraturan pemerintah mengenai pengupahan.

Pada umumnya dalam suatu perusahaan karyawan mengharapkan kenaikan tingkat pendapatan melalui naiknya jenjang mereka dalam struktur organisasi kearah yang lebih tinggi atau mendapat penghargaan atas hasil kerja yang mereka lakukan. Melalui pemberian insentif non finansial yang merupakan suatu penghargaan (dalam bentuk bantuan naik haji), diharapkan agar para karyawan dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan

5.1 Analisis Pemberian Insentif non Finansial

Pemberian Insentif non finansial mempunyai peranan yang cukup penting dalam kondisi perusahaan saat ini, karena hampir semua perusahaan berada pada keadaan bertahan (survive). Untuk tetap dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan tetapi harus dapat memicu motivasi

kerja karyawan agar tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Adapun salah satu alternative yang menjadi yaitu pemberian insentif non finansial sebagai salah satu sarana untuk tetap dapat menjaga motivasi kerja karyawan agar berada pada tingkat yang diharapkan oleh perusahaan. Diharapkan rangsangan yang ditimbulkan oleh Insentif non finansial yaitu pengharapan akan penghargaan dari perusahaan berupa bantuan naik haji, yang dinilai berdasarkan prestasi kerja

Motivasi yang ditimbulkan oleh Insentif non finansial ini, dengan asumsi sebagai berikut :

1. Sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow tentang tingkat atau hierarki kebutuhan, kebutuhan yang pertama yang harus dipenuhi adalah kebutuhan fisiologis yaitu sandang, pangan, papan. Melalui Pemberian insentif non finansial karyawan berharap akan mendapat perbaikan kebutuhan fisiologis melalui mekanisme penilaian prestasi kerja. Bersamaan dengan langkah pencapaian perbaikan kebutuhan fisiologis karyawan juga akan dapat memenuhi tingkat berikutnya yaitu kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri dapat terpenuhi melalui status yang ditimbulkan oleh pemberian insentif non finansial status sebagai karyawan terbaik dan mempunyai

kemungkinan memperoleh penghargaan melalui mekanisme yang ada.

1. Berdasarkan model dua faktor oleh Herzberg, salah satu faktornya yaitu motivator yang mencakup pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Dengan mencoba mengangkat variabel pengakuan prestasi maka diharapkan dengan pemberian insentif non finansial karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.
2. Sesuai dengan Achievement Motivation Teory oleh David Mc Clelland dan teori harapan oleh Victor Vroom mempunyai saling melengkapi, menurut Vroom orang yang bekerja jika ia keyakinan bahwa dari prestasinya ia akan memperoleh imbalan yang lebih besar. Sejalan dengan itu berarti ia juga tengah berusaha untuk lebih unggul dan itu sesuai dengan yang telah dikemukakan oleh David Mc Clelland

Dengan system ini diharapkan karyawan yang terpilih adalah karyawan yang betul-betul tepat untuk mendapat penghargaan dari perusahaan karena telah melalui suatu proses yang betul-betul menuntut suatu motivasi yang tinggi untuk waktu yang cukup panjang, untuk memperoleh penghargaan berupa bantuan naik haji, Serta dapat juga memberikan motivasi kepada karyawan lainnya untuk tetap dalam kondisi terbaik.

5.2 Analisis Motivasi Kerja Karyawan.

Sebagaimana diketahui setiap perusahaan mempunyai arah dan sasaran tertentu yang terencana. Salah satunya adalah tercapainya sasaran peningkatan produktifitas dan terpenuhinya tenaga profesional yang dibutuhkan. Untuk mencapai sasarn tersebut salah satunya yang ditempuh adalah melalui kebijakan system kompensasi

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan semangat dan gairah karyawan, kebijaksanaan kearah peningkatan semangat dan gairah kerja telah dilakukan secara luas dan terencana agar supaya porduktivitas kerja karyawan dapat tercapai secara efektif dan sukses melalui pengarahan, perencanaan, pelatihan, dan pengawasan terhadap karyawan dan kegiatan-kegiatan tersebut seperti apa yang diharapkan dan tentunya akan menunjang kesinambungan secara lebih baik dan efisien.

Sesuai dengan apa yang dikemukakan diatas terlihat bahwa salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Untuk itulah penulis mencoba melalukan pembahasan dengan memfokuskan pada kebijaksanaan pemberian insentif non finansial serta hubungan dengan motivasi kerja karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi namun demikian pada pembahasan ini, akan dibatasi pada pengukuran motivasi kerja karyawan, dengan menganggap bahwa faktor – faktor lain sebagai masukan tidak berubah.

Usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan oleh Bosowa Group Makassar bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan karena dengan motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan karyawan akan lebih sungguh – sungguh dan hal tersebut akan meningkatkan kualitas hasil kerja

Maka dengan demikian pembahasan lebih lanjut akan di coba diukur tingkat motivasi kerja karyawan dengan melihat pendapat pribadi mereka. Adapaun kuisisioner terdapat dalam lampiran.

5.3 Deskripsi Hasil Penelitian

5.3.1 Deskripsi Masing-masing Variabel Penelitian

a. Deskripsi Insentif Non Finansial

Indikator variabel ini terbagi atas 3 indikator masing-masing adalah insentif non financial dalam bentuk penghargaan naik haji, Pemberian penghargaan naik haji atas prestasi kerja karyawan dan Insetif yang anda terima dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkan, dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 2 Tanggapan responden terhadap variable insentif non finansial pada Bosowa Group Makassar

PERTANYAAN UNTUK ITEM-ITEM INSENTIF NON FINANSIAL (X)	Tingkat Jawaban Responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Tanggapan anda mengenai pemberian insentif non finansial dalam bentuk penghargaan naik haji.	21	38,2	28	50,9	6	10,9	-	-	-	-
2. Tanggapan anda mengenai pemberian penghargaan naik haji atas prestasi kerja karyawan	4	7,3	39	70,9	12	21,8	-	-	-	-
3. Insentif yang anda terima dari perusahaan sesuai dengan anda harapkan.	4	7,3	34	61,8	17	30,9	-	-	-	-

Sumber : Data primer diolah, 2005

Ket: STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju

TS = Tidak Setuju
SS = Sangat Setuju

KS = Kurang Setuju

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap variabel Intensif Non Finansial sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan pertama yaitu Tanggapan anda mengenai pemberian insentif non finansial dalam bentuk penghargaan naik haji bervariasi. Responden yang menjawab *kurang setuju* adalah sebanyak 6 orang (10,9%), responden yang menjawab *setuju* adalah sebanyak 28 orang (50,9%), dan yang menjawab *sangat setuju* sebanyak 6 orang (10,9%).

2. Pada tanggapan responden mengenai pemberian penghargaan naik haji atas prestasi kerja karyawan (indikator2) bahwa persentase yang tertinggi tanggapan responden adalah yang menjawab *setuju* sebanyak 39 orang (70,9%), selanjutnya berturut-turut sebagai berikut yang menjawab *kurang setuju* sebanyak 12 orang (21,8%) dan yang *sangat setuju* sebanyak 4 orang (7,3%).
3. Jawaban responden terhadap intensif yang diterima dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkan juga yang memiliki presentase tertinggi adalah yang menjawab *setuju* sebanyak 34 orang (61,8%) , selanjutnya yang menjawab *kurang setuju* sebanyak 17 orang (30,9%), dan yang sangat setuju sebanyak 4 orang (7,3%).

Berdasarkan jawaban responden diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan Bosowa Group Makassar menyukai bila perusahaan memberikan insentif non financial kepada mereka.

b. Deskripsi Variabel Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap perasaan atau keinginan-keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan orang sehingga individu untuk bertindak yaitu motivasi kerja karyawan pada Bosowa

Group Makassar. Indikator variable ini terbagi atas 5 indikator masing-masing adalah prestasi masa depan, kemampuan melaksanakan tugas, keberhasilan mendapat pujian dari atasan, penghargaan berupa piagam, dan kesiapan melaksanakan tugas, dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Tanggapan responden terhadap variable motivasi kerja karyawan pada Bosowa Group Makassar

PERTANYAAN UNTUK ITEM-ITEM MOTIVASI (y)	Tingkat Jawaban Responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4. Pemberian penghargaan naik haji (intensif non financial) yang diberikan perusahaan memotivasi kerja karyawan	7	12,7	33	60	15	27,3	-	-	-	-
5. Anda akan disiplin waktu (Tepat waktu datang dan pulang kerja) jika menerima penghargaan naik haji (Insentif non financial)	7	12,7	42	76,4	6	10,9	-	-	-	-
6. Anda akan meningkatkan kreatifitas penyelesaian tugas jika menerima penghargaan naik haji (Insentif non finansial)	12	21,8	33	60,0	10	18,2	-	-	-	-
7. Anda akan disiplin dalam pelaksanaan tugas jika menerima penghargaan naik haji (Insentif non financial).	3	5,5	42	76,4	10	18,2	-	-	-	-
8. Anda akan selalu siap menerima tugas, jika menerima penghargaan naik haji (insentif non finansial)	12	21,8	28	50,9	15	27,3	-	-	-	-

Sumber : Data primer diolah, 2005

Ket : STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju

TS = Tidak Setuju
SS = Sangat Setuju

KS = Kurang Setuju

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap variabel Motivasi sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan pertama yaitu Tanggapan anda mengenai pemberian penghargaan naik haji (insentif non financial) yang diberikan perusahaan memotivasi kerja karyawan bervariasi. Responden yang menjawab *kurang setuju* adalah sebanyak 15 orang (17,3%), responden yang menjawab *setuju* adalah sebanyak 33 orang (60,9%), dan yang menjawab *sangat setuju* sebanyak 7 orang (12,7%).
2. Pada tanggapan responden mengenai kedisiplinan waktu (tepat waktu datang dan pulang kerja) jika menerima penghargaan naik haji (insentif non financial) indikator2 bahwa persentase yang tertinggi tanggapan responden adalah yang menjawab *setuju* sebanyak 42 orang (76,4%), selanjutnya berturut-turut sebagai berikut yang menjawab *sangat setuju* sebanyak 7 orang (12,7%) dan yang *kurang setuju* sebanyak 6 orang (10,9%).
3. Jawaban responden terhadap akan meningkatkan kreatifitas penyelesaian tugas jika menerima penghargaan naik haji (insentif non financial) bahwa yang memiliki presentase tertinggi adalah yang menjawab *setuju* sebanyak 33 orang (60%) , selanjutnya yang menjawab *sangat setuju* sebanyak 12 orang (30,9%), dan yang *kurang setuju* sebanyak 10 orang (18,2%).

4. Pada pertanyaan akan disiplin dalam pelaksanaan tugas jika menerima penghargaan naik haji (Insentif non financial) yang menjawab *kurang setuju* adalah sebanyak 10 orang (18,2%), responden yang menjawab *setuju* adalah sebanyak 42 orang (76,4%), dan yang menjawab *sangat setuju* sebanyak 3 orang (5,5%).
5. Pertanyaan akan selalu siap menerima tugas, jika menerima penghargaan naik haji (Insentif non financial) yang menjawab *kurang setuju* adalah sebanyak 15 orang (27,3%), responden yang menjawab *setuju* adalah sebanyak 28 orang (50,9%), dan yang menjawab *sangat setuju* sebanyak 12 orang (21,8%).

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan Bosowa Group Makassar sangat termotivasi dalam peningkatan kinerja jika pihak perusahaan memberikan insentif non finansial (naik haji).

5.4 Analisis Regresi

Salah satu Faktor yang diduga berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada Bosowa Group Makassar adalah Insentif non financial (X). Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka digunakan analisis

regresi linier. Hasil analisis menggunakan program SPSS 10.00 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.194	.350		3.413	.001
	insentif non finansial	.694	.088	.736	7.909	.000

a. Dependent Variable: motivasi

Berdasarkan data hasil regresi pada tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana pada tabel menunjuk kan nilai a adalah 1, 194 sedangkan nilai b adalah 0, 694. Dari angka-angka tersebut dapat dibuat persamaan regresi sederhana yaitu :

$$Y = 1,194 + 0,694X$$

Konstanta sebesar 1,194 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independent X (insentif non finansial) maka nilai Y adalah 1,194 Sedangkan Koefisien regresi sebesar 0,694 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 untuk X (Intensif non finansial) maka varibel Y (Motivasi) akan meningkat sebesar 0,694. Dengan demikian maka, besar pengaruh Insentif non finansial terhadap

peningkatan motivasi kerja karyawan Bosowa Group Makassar adalah 54,1 % dari persamaan regresi sederhana yang telah didapatkan menunjukkan jika $X = 0$ maka nilai Y sebesar 0,694. Pada tabel diatas Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen.

a. Hipotesis:

H_0 = koefisien regresi tidak signifikan

H_1 = Koefisien regresi signifikan

b. Pengambilan Keputusan (berdasarkan probabilitas)

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Keputusan:

Terlihat bahwa pada kolom sig/significance Variabel X (insentif non finansial) mempunyai signifikansi sebesar 0,000 karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel X (Intensif non financial) sangat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (motivasi kerja karyawan) pada Bosowa Group Makassar .

b. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.533	.2765

a. Predictors: (Constant), Insentif non finansial

a. Angka R sebesar 0,736 menunjukkan bahwa korelasi / hubungan antara Y dengan kedua variabel independent X adalah kuat. Hal ini bermakna variabel X dapat digunakan untuk menjelaskan variabel Y. Pada tabel diatas R disebut juga sebagai koefisien korelasi yang menjelaskan nilai koefisien korelasi antara variabel Insentif non finansial dan motivasi kerja karyawan sebesar 0, 736. berarti bahwa hubungan antara Insentif non finansial dengan Motivasi kerja karyawan adalah sebesar 73,6%.

Keterangan : Defenisi kuat karena, angka di atas 0,5. Namun

demikian bisa saja untuk kasus yang lain batasan angka akan berbeda.

b. Angka R square atau Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,541 (berasal $0,736 \times 0,736$). Dimana variabel independent X dapat menjelaskan variasi variabel Y. Yang diartikan bahwa pengaruh / andil dari pemberian Insentif non finansial terhadap naik turunnya tingkat motivasi motivasi kerja karyawan adalah sebesar 54,1%,

sedangkan sisanya sebesar 45,9 % (100 - 54,1) % merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.

c. Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.783	1	4.783	62.548	.000 ^a
	Residual	4.053	53	7.647E-02		
	Total	8.836	54			

a. Predictors: (Constant), insentif non finansial

b. Dependent Variable: motivasi

Dari uji ANOVA, ditampilkan nilai F hitung, dimana F hitung ini bertujuan untuk menentukan apakah model penaksiran yang digunakan tepat atau tidak. Model yang digunakan adalah model linier, yaitu $Y = a + bX$. F hitung Yang diperoleh pada tabel Anova diatas adalah sebesar 62,548 yang harus dibandingkan dengan nilai F tabel untuk mengetahui signifikan atau tidak. Dapat dilihat nilai Sig (probabilitas) nya yaitu jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari taraf kesalahan maka dinyatakan signifikan. Untuk memastikan apakah model yang digunakan tepat atau tidak dapat dilihat pada tingkat signifikannya, apabila tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka model yang digunakan adalah tepat. Tabel diatas menunjukkan tingkat signifikansinya adalah 0,000 dan berarti signifikan, sehingga bentuk persamaan $Y = a + bX$ sudah tepat.

BAB VI
PENUTUP
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penulis akan memberikan Kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif non finansial merupakan salah satu fokus perhatian perusahaan karena terdapat kecenderungan bahwa para pekerja akan dapat termotivasi dalam bekerja dan mencapai sasaran dan tujuan yang diharapkan. serta dengan adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan mempengaruhi peningkatan kualitas kerja
2. Adapun analisis korelasi dengan melihat tabel Model Summary adalah $R = 0,736$ (positif mendekati 1), yaitu menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian insentif non finansial dengan tingkat motivasi kerja karyawan ternyata positif dan searah, artinya pemberian insentif non finansial terjadi bersama – sama dengan tingkat motivasi karyawan. Koefisien korelasinya yang hampir mendekati 1 menggambarkan tingkat hubungan yang kuat antara kedua variabel. (pemberian insentif non finansial dengan tingkat motivasi kerja karyawan).
3. Persamaan regresinya adalah $Y = 1,194 + 0,694X$, menunjukkan bahwa variabel Y adalah nilai taksir dan X arti dari persamaan

tersebut adalah setiap kenaikan nilai X (Pemberian insentif non finansial) sebesar 1 satuan akan menaikkan tingkat motivasi kerja karyawan sebesar 1 satuan, dikali dengan 0, 694 dan ditambahkan dengan 1, 194.

4. Angka R square atau Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,541 (berasal $0,7361 \times 0,736$). Dimana variabel independent X dapat menjelaskan variasi variabel Y. Yang diartikan bahwa pengaruh / andil dari pemberian Insentif non finansial terhadap naik turunnya tingkat motivasi motivasi kerja karyawan adalah sebesar 54,1%, sedangkan sisanya sebesar 45, 9 % (100 - 54,1)% merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.

6.2 Saran

1. Perusahaan hendaknya dapat meningkatkan dan mempertahankan kestabilan tingkat motivasi kerja karyawan dengan mengadakan pengawasan yang continue dan teratur serta terarah kepada setiap karyawan.
2. Tetap memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka perusahaan dapat memberikan insentif non finansial sesuai dengan kebutuhan karyawan.

3. Tetap memonitor hasil dari pemberian insentif non finansial agar dapat menjadi acuan dalam pemberian insentif non finansial pada masa yang akan datang.

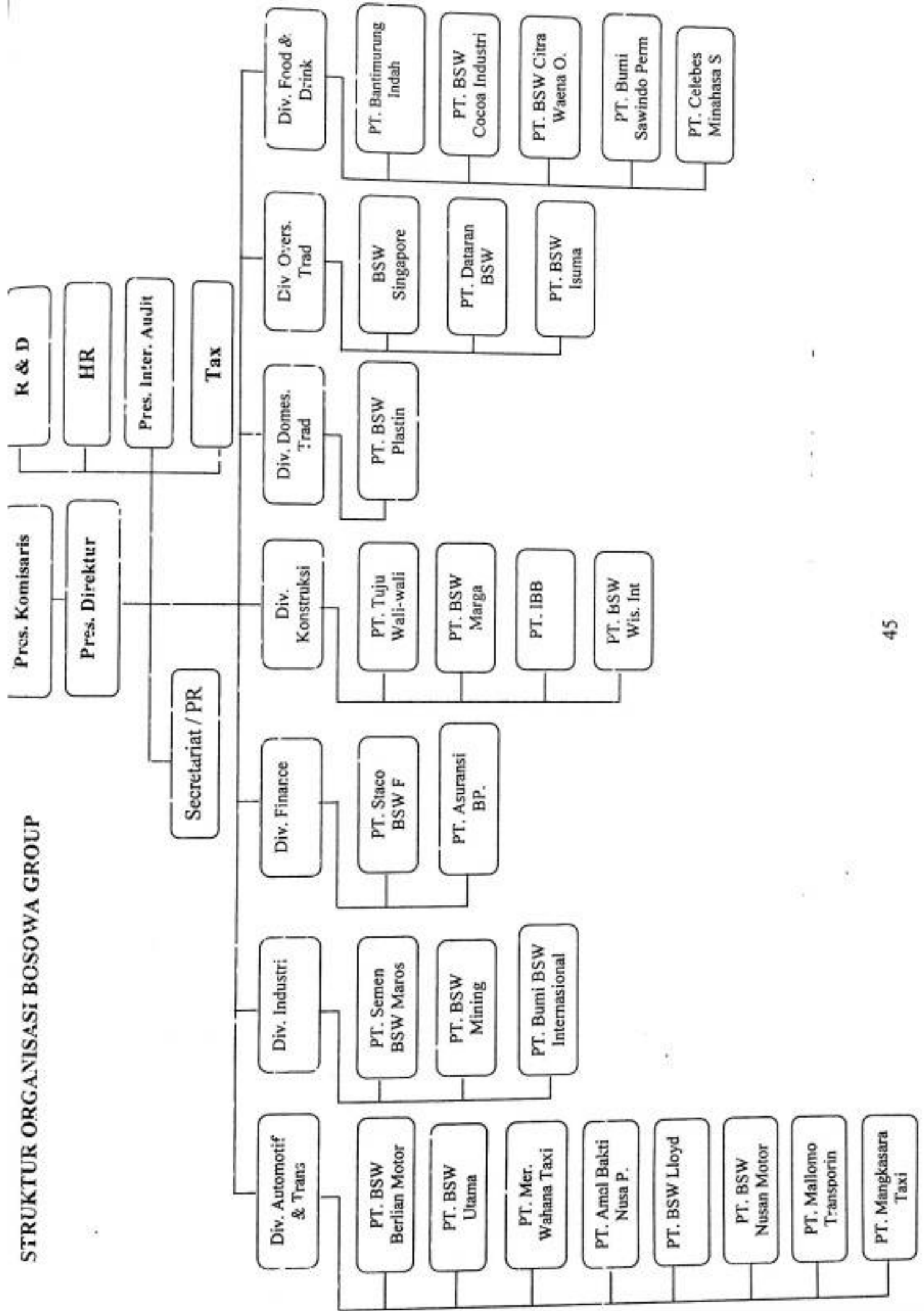
DAFTAR PUSTAKA

- Flippo E.B., 1991, **Manajemen Personalia**, Jilid 1, Edisi Keenam, Cetakan Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Handoko , HT, 1992, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Jackson, H, John, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 1994, **Manajemen Sumber daya Manusia**, Edisi ketiga, Cetakan Pertama, Penerbit BGFE
- Maltis, L, Robert, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 1999, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)**. Bandung, CV. Mandar Maju.
- Netisemito, AS, 1996, **Manajemen Personalia**, Cetakan ketiga, Edisi Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Putti, J .M. 1991, **Memahami Produktifitas**, Kanisius, Jakarta.
- Schuilier, R.S and Jackson, S.E, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad 21**, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, S.P., 1992, **Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi**, Gunung Agung, Jakarta.

- Simamora, H., 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, A.F,J. And Freeman, F.E., 1994, **Manajemen**, Edisi kelima, Jilid 1, Intermedia, Jakarta.
- Swastha, B. dan Sukotjo, I., 1995, **Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern)**, Edisi ketiga, Cetakan Keempat, Liberty, Jakarta.
- Sugiyono, 2001, **Metode Penelitian Bisnis**. CV. Alfabeta, Bandung.

L A M P I R A N

STRUKTUR ORGANISASI BCSOWA GROUP



Questioner

Di bawah ini terdapat sejumlah pertanyaan yang di tujukan kepada karyawan Bosowa Group Makassar untuk itu di mohon kesediaan untuk menulis identitasnya terlebih dahulu, dan setiap pertanyaan di jawab dengan benar , terbuka dan terinci sesuai dengan permintaan pertanyaan.

I. Identitas Diri

a. Usia : Tahun

b. Jenis Kelamin :

c. Pendidikan terakhir :

(Bila tidak keberatan)

II. Pertanyaan

Dalam memberikan jawaban, cukup melingkari pada pilihan anda

1. Tanggapan anda mengenai pemberian insentif non finansial dalam bentuk penghargaan naik haji :

a. Sangat setuju

c. Kurang Setuju

e. Sangat tidak setuju

b. Setuju

d. Tidak setuju

2. Tanggapan anda mengenai pemberian penghargaan naik haji atas prestasi kerja karyawan :

a. Sangat setuju

c. Kurang Setuju

e. Sangat tidak setuju

b. Setuju

d. Tidak setuju

3. Insentif yang anda terima dari perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan !

a. Sangat setuju

c. Kurang Setuju

e. Sangat tidak setuju

b. Setuju

d. Tidak setuju

4. Pemberian penghargaan naik haji (Insentif non finansial) yang diberikan perusahaan memotivasi kerja karyawan !
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Anda akan disiplin waktu (Tepat waktu datang dan pulang kerja) jika menerima penghargaan naik haji (Insentif non finansial) !
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Anda akan meningkatkan kreatifitas penyelesaian tugas jika menerima penghargaan naik haji (Insentif non finansial) !
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Anda akan disiplin dalam pelaksanaan tugas jika menerima penghargaan naik haji (Insentif non finansial) !
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Anda akan selalu siap menerima tugas , jika menerima penghargaan naik haji (Insentif non finansial) !
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

a. Insentif Non Finansial

Frequency Table

I1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	10.9	10.9	10.9
	setuju	28	50.9	50.9	61.8
	sangat setuju	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

I2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	12	21.8	21.8	21.8
	setuju	39	70.9	70.9	92.7
	sangat setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

I3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	17	30.9	30.9	30.9
	setuju	34	61.8	61.8	92.7
	sangat setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

b. Motivasi

Frequency Table

14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	15	27.3		
setuju	33	60.0	27.3	27.3
sangat setuju	7	12.7	60.0	87.3
Total	55	100.0	12.7	100.0
			100.0	

15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	6	10.9	10.9	10.9
setuju	42	76.4	76.4	87.3
sangat setuju	7	12.7	12.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	10	18.2	18.2	18.2
setuju	33	60.0	60.0	78.2
sangat setuju	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	10	18.2	18.2	18.2
setuju	42	76.4	76.4	94.5
sangat setuju	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	15	27.3	27.3	27.3
setuju	28	50.9	50.9	78.2
sangat setuju	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	insentif non finansial ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.533	.2765

a. Predictors: (Constant), insentif non finansial

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.783	1	4.783	62.548	.000 ^a
	Residual	4.053	53	7.647E-02		
	Total	8.836	54			

a. Predictors: (Constant), insentif non finansial

b. Dependent Variable: motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.194	.350		3.413	.001
	insentif non finansial	.694	.088	.736	7.909	.000

a. Dependent Variable: motivasi