PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PEMBAGIAN KERJA DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi kasus CV. Bink Stiker Klaten)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumberdaya Manusia

Diajukan Oleh :

ACHWAN ARIFAL PRADANA

NIM 1621100067

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

JUNI 2020

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PEMBAGIAN KERJA DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi kasus CV. Bink Stiker Klaten)

Diajukan Oleh :

ACHWAN ARIFAL PRADANA

NIM 1621100067

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji skripsi
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal ...8 JUNI 2020...

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Hj. Anis Marjukah., SE., M.M	**Jarot Prasetyo, S.E., M.Si**
NIK. 690 994 143	**NIK. 690 301 251**

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen

H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd

NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PEMBAGIAN KERJA DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi kasus CV. Bink Stiker Klaten)

Diajukan Oleh :

ACHWAN ARIFAL PRADANA

NIM 1621100067

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

Pada tanggal ...15 JUNI 2020

Ketua	**Sekretaris**
Dr. Sutrisno Badri, M.Sc	**H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd**
NIK. 690 208 290	**NIK 690 098 194**
Penguji Utama	**Penguji Pendamping**
Hj. Anis Marjukah., SE., M.M	**Jarot Prasetyo, S.E., M.Si**
NIK. 690 994 143	**NIK. 690 301 251**

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN FAKULTAS EKONOMI

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc

NIK 690 208 290

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **ACHWAN ARIFAL PRADANA**

NIM : 1621100067

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PEMBAGIAN KERJA DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus CV. Bink Stiker Klaten)

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juni 2020

Yang Membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL TGL. 20 34811AHF255991683 6000 ENAM RIBU RUPIAH

ACHWAN ARIFAL PRADANA

MOTTO

"Semakin banyak ilmu yang kita pelajari, maka akan semakin mudah bagi kita untuk memahami ilmu yang lainnya"

(Penulis)

"Orang yang pintar bukanlah orang yang merasa pintar, akan tetapi ia adalah orang yang merasa bodoh, dengan begitu ia tak akan pernah berhenti untuk belajar"

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

Bapak dan Ibu yang selalu
memberikan limpahan kasih
sayangnya dan terima kasih atas doa,
dukungan, kesabarannya serta
nasehat-nasehatnya

Seseorang yang selalu menyemangati sehingga skripsi ini selesai

Almamaterku.....aku bangga padamu

Temen-temen seperjuangan terima kasih atas
dukunganya, Semoga masa depan cerah mendampingi
kita semua……Amin

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Tuhan Allah SWT yang telah melimpahkan karunia serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul "**Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Pembagian Kerja Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus CV. Bink Stiker Klaten**)". Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna mendapat gelar sarjana strata satu ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten. Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi, bantuan, pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Allah SWT atas segala limpahan karunia, kenikmatan yang tiada tara, kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. H. Triyono, M.Pd, Selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten, atas segala ijin, dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak H. Abdul Haris, SE, MM. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya.

6. Bapak Hj. Anis Marjukah., S.E., M.M., selaku pembimbing pertama yang dengan sabar memberikan bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Jarot Prasetyo, S.E., M.Si selaku pembimbing utama yang dengan sabar memberikan arahan serta bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7 Rekan-rekan mahasiswa Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga menjadi amal kebaikan Saudara dan Tuhan Allah SWT membalas dengan kenikmatan yang berlipat ganda. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan diharapakan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

PERNYATAAN iv

MOTTO v

PERSEMBAHAN..... vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

ABSTRAK xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 5

C. Alasan Pemilihan Judul 5

D. Penegasan Judul 6

E. Pembatasan Masalah 7

F. Perumusan Masalah 7

G. Tujuan Penelitian 8

H. Manfaat Penelitian 8

I. Kerangka Pemikiran 9

J. Hipotesis 10

K. Sistematika Penulisan 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasasan Teori 12

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian 33

B. Jenis dan Sumber Data 34

C. Populasi dan Sampel 34

D. Metode Pengumpulan Data 35

E. Teknik Pengumpulan Data 36

F. Variabel Penelitian 37

G. Uji Instrumen Penelitian 38

H. Teknik Analisis Data 40

I. Gambaran Umum CV. Bink Stiker 43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden 50

B Uji Instrumen Penelitian 55

C Analisis Data 57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 69

B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel. 2.1 : Penelitian Terahulu 31

Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 51

Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51

Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 52

Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 53

Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan 54

Tabel 4.6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per bulan 54

Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas 55

Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas..... 57

Tabel 4.9 : Hasil Regresi Linier Berganda 58

Tabel 4.10 : Hasil Regresi Linier Berganda 60

Tabel 4.11 : Hasil Uji T 62

Tabel 4.11 : Hasil Uji T 63

Tabel 4.12 : Hasil Uji T 64

Tabel 4.13 : Hasil Uji F 66

Tabel 4.15 : Koefisien Determinasi 67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Bagan Kerangka Pemikiran 10

Gambar 3.1 : Struktur Organisasi CV. Back Ink 46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden Untuk Insentif Finansial (X_1)

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Insentif Non Finansial (X_2)

Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja (Y_1)

Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Pembagian Kerja (Y_2)

Lampiran 6 Hasil dari SPSS

ABSTRAK

Nama: ACHWAN ARIFAL PRADANA, NIM: 1621100067, Skripsi dengan judul "PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADA PEMBAGIAN KERJA DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus CV. Bink Stiker Klaten)", Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2020.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menjelaskan pengaruh insentif finansial terhadap pembagian kerja, 2) Untuk menjelaskan insentif non finansial terhadap pembagian kerja, 3) Untuk menjelaskan pengaruh kinerja karyawan terhadap pembagian kerja, 4) Untuk menjelaskan pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan, 5) Untuk menjelaskan pengaruh insentif non finansial terhadap kinerja karyawan, 6) Untuk menjelaskan pengaruh insentif finansial terhadap pembagian kerja melalui kinerja karyawan, 7) Untuk menjelaskan pengaruh insentif non finansial terhadap pembagian kerja melalui kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai di CV. Bink Stiker Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : insentif finansial (X_1), insentif non finansial (X_2) dan variabel terikat pembagian kerja (Y_1) serta (Y_2) : kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara insentif finansial terhadap pembagian kerja sedangkan insentif non finansial berpengaruh terhadap pembagian kerja karyawan di CV. Bink Stiker Klaten karena t hitung insentif finansial = 1,248, insentif non finansial = 2,440, kedua dari hasil uji t diketahui tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Bink Stiker Klaten karena t hitung insentif finansial -1,964 dan insentif non finansial 0,065, sedangkan pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bink Stiker Klaten karena t hitung sebesar 4,715. Dengan demikian hopotesis pebelitian yang berbunyi : 1) ada pengaruh yang signifikan insentif finansial 2) ada pengaruh yang signifikan insentif non finansial terhadap pembagian kerja dan kinerja, keduanya tidak sedang 3) ada pengaruh yang signifikan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Bink Stiker Klaten, terbukti.

Kata kunci: ***insentif finansial, insentif non finansial, pembagian kerja, kinerja***

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan. Usaha manusia untuk bekerjasama secara sistematik dalam arti sengaja,berencana dan terarah pada suatu/beberapa tujuan, yang disebut organisasi (Nawawi, 2011:1).

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang sangat dinamis dengan kemungkinan mengalami perubahan-perubahan yang tidak jelas batas- batasnya, oleh karena itu untuk menjadi organisasi yang unggul, organisasi tersebut harus mampu mengadaptasi dan mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi di dalam lingkungan yaitu dengan cara memberikan respon secara tepat. Respon seperti itu hanya dapat dilakukan oleh suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Mustika, 2014:1). Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola,mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif,efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah salah satu alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Dengan demikian pekerjaan merupakan tanggung jawab yang harus kita kerjakan di perusahaan tempat kita bekerja karena dengan bekerja maka secara langsung akan mendapatkan timbal balik baik berupa materi dari hasil pekerjaanya.

Idealnya setiap organisasi dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan para anggotanya. Banyak organisasi yang tidak dapat berjalan dengan lancar dimana penyebabnya bukan dikarenakan modal yang dimiliki, tetapi karena oleh buruknya manajemen yang dimiliki termasuk manajemen sumber daya manusia (Diviani, 2015:1).

Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan pengeluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli (Rivai dan Sagala, 2009:1).

Dengan demikian sangatlah penting bagi perusahaan bahwa pembagian kerja pada karyawan sangat dibutuhkan diperusahaan, selain untuk memajukan kualitas perusahaan pembagian kerja juga sangat penting untuk mengetahui tiap-tiap kualitas dan kemampuan setiap karyawannya masing-masing. Sehingga perusahaan akan mengetahui kemampuan karyawannya, dari situ maka perusahaan akan memberi insentif dan non insentif sesuai kinerja karyawannya.

Insentif finansial adalah berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi karyawan yang

diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disamping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang (Al-Nsour (2012). Sedangkan insentif non finansial adalah berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat dan promosi Al-Nsour (2012).

Menurut Andrew F. Sikula, insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecendrungan untuk merangsang suatu kegiatan, insenif adalah motivasi-motivasi dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Menurut Heidjrachman, pengupahan insentif dimasukkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda. Menurut Adam dan Hicks, insentif adalah semua bentuk imbalan dan ukuman (*punishments*) yang diterima oleh para pemberi layanan (*providers*) sebagai konsekuensi dari organisasi tempat mereka bekerja, institusi yang mereka operasionalkan, dan intervensi-intervensi yang mereka lakukan (Soegoto, 2009).

Dengan demikian pemberian upah itu harus segera diberikan setelah selesainya pekerjaan. Karena upah adalah hasil bekerja yang telah selesai dilaksanakan sesuai dengan apa yang di inginkan orang yang memberikan pekerjaan.Sama halnya dengan pembagian kerja, dalam perusahaan pembagian pekerjaan bagi para karyawan sangatlah penting.

Pembagian kerja timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekejaan. Oleh karena

itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan- kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya pembagian kerja dapat menjadikan orang bertambah keterampilannya dalam menangani tugasnya,karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan esiensi kerjanya. Sebaliknya jika pembagian kerja itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikannya, maka ia akan berpengaruh tidak baik bahwa dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasarana perusahan yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh

kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kinerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai dan Sagala, 2009:549). Insentif yang ada di CV. Bink Stiker Klaten bonus berupa tunjangan makan, bonus target dan wisata.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif sangat berpengaruh terhadap pembagian kerja berdasarkan keahlian karyawan yang dimana dari situ dapat di lihat kualitas kinerja para karyawannya. Oleh karena itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **" Pengaruh Insentif Finansial dan Non Insentif Finansial Terhadap Pembagian Kerja Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada CV Bink Stiker Klaten).**

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada informasi latar belakang masalah di atas, maka didapat beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian insentif finansial yang terjadi di CV. Bink Stiker Klaten.
2. Bagaimana pemberian insentif non finansial yang terjadi di CV. Bink Stiker Klaten.
3. Bagaimana pembagian kerja yang terjadi di CV. Bink Stiker Klaten.

C. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai alasan tertentu dalam pengambilan judul tersebut. Adapun alasannya sebagai berikut :

1. Alasan subyektif

Penelitian ini bertujuan untuk dapat memperoleh pengetahuan serta informasi tentang program Insentif Finansial dan non finansial, pembagian kerja dengan kinerja tersebut apakah ada pengaruhnya pegawai pada CV. Bink Stiker Klaten.

2. Alasan Subjektif

a. Menghemat waktu tenaga dan biaya karena lokasi penelitian di tempat saya bekerja

b. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi.

D. Penegasan Judul

Untuk mencegah penafsiran yang keliru dalam penelitian ini maka perlu diberi penegasan judul sebagai berikut :

1. Insentif Fianansial merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan bagi seluruh perusahaan untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, maka dari itu diperlukan pemberian insentif yang tepat Erbas dan Arat (2012).
2. Insentif non finansial yaitu berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat dan promosi Menurut Al-Nsour (2012). Insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Petersen dan Luthans, 2006)
3. Pembagian tugas adalah penunjukkan tugas atau kewajiban kepada orang lain untuk meringankan beban pekerjaan seseorang (Manullang 2001:190).
4. kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perushaan Rivai dan Sagala (2013).

E. Pembatasan Masalah

Dalam menyusun skripsi ini peneliti membatasi masalah untuk memudahkan analisis agar dalam penelitian ini memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang objek yang diteliti, sehingga data yang dikumpulkan bisa dipelajari secara keseluruhan dan berintegrasi.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Insentif finansial terhadap pembagian pekerjaan
2. Insentif non finansial terhadap pembagian kerja
3. Kinerja karyawan terhadap pembagian kerja
4. Insentif finansial terhadap kinerja karyawan
5. Insentif non finansial terhadap kinerja karyawan?
6. Insentif finansial terhadap pembagian kerja melalui kinerja karyawan
7. Insentif non finansial terhadap pembagian kerja melalui kinerja karyawan

F. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi permasalah dalam penelitian ini adalah:

1) Bagaimana pengaruh insentif finansial terhadap pembagian pekerjaan ?
2) Bagaimana pengaruh insentif non finansial terhadap pembagian kerja ?
3) Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap pembagian kerja?

4) Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap pembagian kerja?
5) Bagaimana pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan?
6) Bagaimana pengaruh insentif non finansial terhadap kinerja karyawan?
7) Bagaimana pengaruh insentif finansial terhadap pembagian kerja melalui kinerja karyawan?
8) Bagaimana pengaruh insentif non finansial terhadap pembagian kerja melalui kinerja karyawan?

G. Tujuan Penelitian

1) Untuk menjelaskan pengaruh insentif finansial terhadap pembagian kerja.
2) Untuk menjelaskan insentif non finansial terhadap pembagian kerja.
3) Untuk menjelaskan pengaruh kinerja karyawan terhadap pembagian kerja.
4) Untuk menjelaskan pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan.
5) Untuk menjelaskan pengaruh insentif non finansial terhadap kinerja karyawan.
6) Untuk menjelaskan pengaruh insentif finansial terhadap pembagian kerja melalui kinerja karyawan.
7) Untuk menjelaskan pengaruh insentif non finansial terhadap pembagian kerja melalui kinerja karyawan.

H. Manfaat Penelitian

1. Secara Akademis

1) Skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai refrensi bagi peneliti-peneliti berikutnya.

2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan diskripsi empiris untuk memperluas wawasan keilmuan tentang insentif finansial, non insentif, pembagian kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

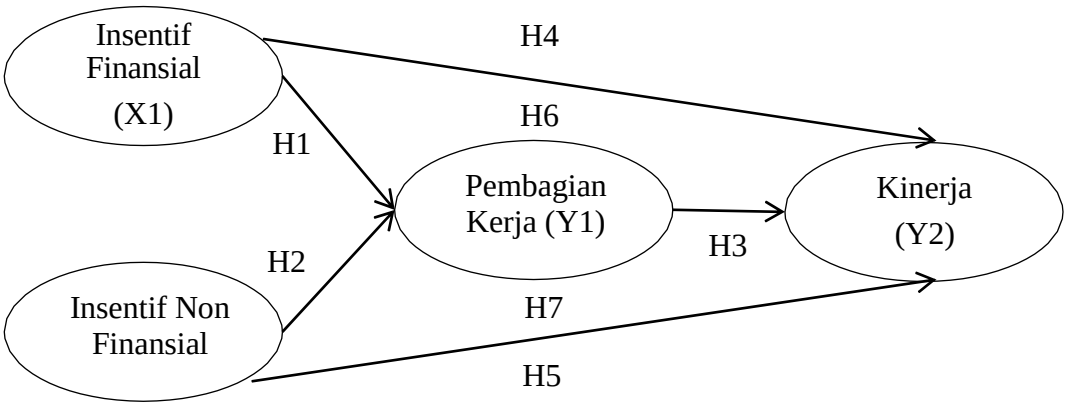
1) Bagi penulis untuk menambah pengetahuan penulisan dalam teori maupun dalam kenyataan. Dalam teori berarti penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan.
2) Bagi perusahaan dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana insentif finansial dan non insentif finansial dihubungkan dengan pembagian kerja, serta bagaimana pula hubungannya dengan kinerja. Dengan demikian kami berharap penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan insentif yang lebih tepat sesuai dengan pembagian kerja dan kinerja pada karyawan.
3) Bagi masyarakat berguna untuk dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti oleh penelitian lain.

I. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan kerangka yang menghubungkan konsep-konsep yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang dilakukan. Kerangka pemikiran akan memberikan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan serta memberikan landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi. Untuk menjadikan konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka konsep tersebut dijabarkan ke dalam beberapa variabel di dalam

sebuah model penelitian.

Dalam penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen, yaitu insentif finansial (X1) dan insentif non finansial (X2) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja (Y2) melalui pembagian kerja (Y1) sebagai variabel intervening.



Gambar 1.1 Kerangka pemikiran

J. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh signifikan antara insentif finansial terhadap pembagian kerja.
2. Diduga ada pengaruh signifikan antara insentif non finansial terhadap pembagian kerja.
3. Diduga ada pengaruh signifikan antara insentif finansial dengan kinerja.

4. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara insentif non finansial dengan kinerja.
5. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara insentif finansial terhadap pembagian kerja sebagai variabel intervening.
6. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara insentif non finansial terhadap pembagian kerja sebagai intervening

K. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan berisi latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan

Bab II : Tinjauan Pustaka Bab ini menguraikan tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, insentif finansial, insentif non finansial, pembagian kerja dan kinerja karyawan.

Bab III : Metode Penelitian berisi tentang metode-metode yang dilakukan dalam penelitian serta gambaran umum perusahaan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan dalam bab ini akan dibahas metode analisis data serta pembahasannya.

BAB V : Simpulan dan Saran, berisi kesimpulan dari keseluruhan bab skripsi yang ada beserta saran-sarannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel insentif finansialn, insentif non finansial dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Bink Stiker Klaten. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat dismpulkan sebagai berikut ini

A. Simpulan

Berdasarkan hasi1analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan tegresi linier berganda Y_1 = 6,90 + 0,125$_1$ + 0,196 dan Y_2 = 10,848 + -0,613 + 0,020 + 3,197.

1. Dengan melihat persamaaan regresi linier tersebut maka dapat dijelaskan bahwa :
   a. Insentif finansial baik, maka kinerja karyawan CV. Bink Stiker Klaten akan meningkat.
   b. Bila insentif non finansial baik, maka kinerja karyawan CV. Bink Stiker Klaten akan meningkat.
   c. Bila pembagian kerja baik, maka kinerja karyawan CV. Bink Stiker Klaten akan meningkat.
2. Dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh t hitung sebesar 1,248 untuk variabel insentif finansial, 2,161 untuk variabel insentif non finansial. Untuk variabel insentif finansial berada di bawah taraf signifikan 5 % (0,05) dan lebih kecil dari t tabel 2,021, dan untuk variabel insentif non finansial barada di atas taraf signifikan 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 2,021. Dengan demikian hipotesis penelitian yang

berbunyi : 1) tidak ada pengaruh yang signifikan insentif finansial terhadap kinerja karyawan CV. Bink Stiker Klaten tidak terbukti , 2) ada pengaruh yang signifikan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan CV. Bink Stiker Klaten, terbukti.

3. Dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh t hitung sebesar -1,694 untuk variabel insentif finansial, 0,065 untuk variabel insentif non finansial. Untuk kedua variabel berada di bawah taraf signifikan 5 % (0,05) dan lebih kecil dari t tabel 2,021. Sedangkan untuk variabel pembagian kerja diperoleh t hitung sebasar 4,715 non finansial barada di atas taraf signifikan 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 2,021. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : 1) tidak ada pengaruh yang signifikan insentif finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan CV. Bink Stiker Klaten tidak terbukti , 2) ada pengaruh yang signifikan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bink Stiker Klaten, terbukti.
4. Dari perhitungan uji F_{hitung} sebesar 5,428 dengan taraf signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa siginifikansi F_{hitung} lebih kecil dari signifikan 0,05, maka dinyatakan variabel insentif finansial dan insentif non finansial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap pembagian kerja pegawai.
5. Dari perhitungan uji F_{hitung} sebesar 9,164 dengan taraf signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa siginifikansi F_{hitung} lebih kecil dari signifikan 0,05, maka dinyatakan variabel insentif finansial dan insentif non finansial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien

determinasi (adjuster R^2) yang diperoleh sebesar 0,234. Hal ini berarti 23,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel insentif finansial, insentif non finansial dan pembagian kerja. Sedangkan sisanya yaitu 76,6 % kinerja karyawan CV. Bink Stiker Klaten dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran – Saran

CV. Bink Stiker Klaten

1. Diharapkan untuk perusahaan lebih fokuslagi memberikan insentif finansial kepada karyawannya untuk memperoleh hasil kinerja yang bagus yang dapat berdampak baik pada kualitas perusahaan , tetapi perusahaan juga perlu memperhatikan insentif non finansial juga. Jika karyawan tidak mendapatkan insentif fiannsial yang untuk memperoleh insentif finansial terdapat kriteria sendiri untuk memperolehnya, maka perusahaan perlu memperhatikan kembali bahwa insnetif non finansial sebagai semangat kedua para karyawannya yang tidak mendapatkan insnetif finansial untuk bisa mendapatkannya.
2. Diharapkan perusahaan untuk lebih memperhatikan kembali pembagian pekerjaan pada karyawan. Karena jika terjadi tingkat pendidikan dan keahlian tidak sesuai dengan kerja yang mereka peroleh maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang kurang baik sehingga dapat berdampak buruk bagi CV. Bink Stiker Klaten.
3. Diharapkan perusahaan dapat memperhatikan kinerja karyawannya yang dimana karyawan merupakan salah satu pokok utama dalam perusahaan yang akan memajukan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dikatakan perusahaan

berkualitas bagus dan baik tergantung kinerja karyawannya. Oleh karena itu karyawan sangat penting bagi perusahaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya di sarankan menggunakan variabel-variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini atau menambah variabel yang belum dipakai oleh peneliti. Peneliti selanjutnya, sebaiknya memastikan responden mengerti maksud dari kuisioner yang akan diisi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitiaan Suatu Pendekatan Praktik*, RinekaCipta, Jakarta.

As'ad Moh, 2004, *Psikologi Industri*, Liberti, Yogyakarta.

Bagia, I Wayan dkk . 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* .Vol 4.

Fathoni Abdurrahmat, 2006, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Rineke Cipta, Jakarta.

Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen SumberDaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan S.P. Malayu, 2016, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hendi Suhendi dan Anggara Sahya, 2010, *Perilaku Organisasi*, CV. Pustaka Setia, Bandung.

Hidayat Zainul dan Taufiq Muchamad, 2012, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

Ivan Adi Kurniawan (2012). Budaya Organisasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sang Hyang Seri Kantor RegionaIII Malang)

Mangkunegara Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja Manajemen SumberDaya Manusia*, PT. RemajaRosDakarya, Bandung.

Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan IPWL, Jakarta.

Nitisemito Alex. S, 2009, *Manajemen Personalia : Manajemen SumberDaya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nur Octaviani (2011), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja SertaKinerja Karyawan (Pada PT.Mirota Kampus Di Yogjakarta) Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisni Islam, IAIN Yogyakarta, 2016)

Ponco W. Sigit, 1999, *Analisis Perancang Sistem*, Mondial, Jakarta.

Prawirosentono Suryadi, 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

Ridwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

Subroto Bambang, 2005, *Good Corporate Govermance*, Elekmedia, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, MandarMaju, Bandung.

Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Umar Husen, 2008, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Seri Desain Penelitian Bisnis No 1, PT. Raja grafindo Persada, Jakarta.

Usman Husaini dan Akbar setiady Purnomo, 2008, *Metodologi Penelitian Sosial*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta.