

**PENGARUH INSENTIF DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PMI KABUPATEN KLATEN DI MASA PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

**Peminatan :**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Diajukan Oleh:**

**GARNIS PUTRI RAHMAWATI**

**NIM.1821100057**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA**

**KLATEN**

**AGUSTUS 2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**PENGARUH INSENTIF DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PMI KABUPATEN KLATEN DI MASA PANDEMI COVID-19**

Diajukan Oleh :

**GARNIS PUTRI RAHMAWATI**

**NIM. 1821100057**

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi


Universitas Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal.....29 Juli.....2022

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Pendamping**

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

  
H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si

**NIK. 690 098 194**

**NIK. 690 301 250**

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**

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

**NIK. 690 098 194**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH INSENTIF DAN DUKUNGAN SOSIAL**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PMI KABUPATEN KLATEN DI**  
**MASA PANDEMI COVID-19**

Diajukan Oleh :

**GARNIS PUTRI RAHMAWATI**

**NIM. 1821100057**


Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi  
sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Pada Tanggal 10 Agustus 2022

**Ketua**

  
**Dr. Abdul Hadi, M.Si**  
NIK. 690 498 200

**Sekretaris**

  
**Sarwono Nursito, S.E., M.Sc**  
NIK. 197612152005011001

**Pembimbing Utama**

  
**Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd**  
NIK. 690 098 194

**Pembimbing Pendamping**

  
**H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si**  
NIK. 690 301 250

Disahkan Oleh:

**Dekan Fakultas Ekonomi**

  
**H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si**  
NIK. 690 301 250

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : GARNIS PUTRI RAHMAWATI

NIM : 1821100057

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : PENGARUH INSENTIF DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PMI KABUPATEN KLATEN DI MASA  
PANDEMI COVID-19

Adalah benar 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 sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Agustus 2022



Penulis

  
Garnis Putri R.

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas limpah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan setiap sunnah-sunnah beliau. Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendo'akan dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Orang tua saya, Bapak Miyanto dan Almh. Ibu Janatun Kusumaningtyas yang selalu memberikan bimbingan dan do'a yang tulus serta memotivasi untuk terus berusaha dan ikhlas.
2. Kakak saya M. Rifa'i Burhanuddin yang selalu memberikan saran serta perhatian dan adik saya Wildan Candra Gunawan.
3. Keluarga besar saya yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Orang terkasih saya Uda Muliadi yang selalu memberikan perhatian, dukungan dan semangat.
5. Keluarga besar UKM Racana YPPG Unwidha, yang mana dengan mereka saya mengerti bagaimana arti dari sebuah perjuangan, keluarga, dan menjadi pribadi yang lebih baik.

6. Sahabat-sahabat saya Siti Qomariyah, Anita Safitri, Indah Murniyati, Wahyu Agustina, Vina Nur Hidayah yang telah memberikan bantuan, motivasi, saran, dan kerjasama.
7. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi angkatan 2018.
8. Pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebut satu demi satu.

## **MOTTO**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. (QS. Al-Baqarah:286)”

“Sesungguhnya bersamaan dengan kesusahan dan kesempitan itu terdapat kemudahan dan kelapangan. (QS. Al-Insyirah:5)”

“Pesawat kertas 365 hari : Jangan bandingkan jarak terbangnya tapi bagaimana dan apa yang dilalui”

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Insentif dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan PMI Klaten)" dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi semua umat Islam, yang kita nantikan syafa'atnya di hari kiamat kelak dan semoga kita diistiqomahkan menjalankan sunnah-sunnah beliau.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas, baik pengalaman ataupun pengetahuan yang dimiliki, skripsi ini masih dikatakan belum sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Skripsi ini tersusun bukan hanya dengan kemampuan penulis semata, akan tetapi mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Atas semua kontribusi tersebut, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Arif Julianto Sri Nugroho, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.



3. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Arif Julianto Sri Nugroho, S.E., M.Si, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. H. Abdul Hadi, S.E., M.Si, selaku Pembimbing Akademik.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.
7. Kepala PMI Kabupaten Klaten yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PMI Kabupaten Klaten.
8. Karyawan PMI Kabupaten Klaten yang telah membantu mengisi kuesioner.
9. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Demikian skripsi ini, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak selalu penulis harapkan. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Klaten, Agustus 2022

Penulis,

Garnis Putri Rahmawati

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>ABSTRAK</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul .....	4
1.3 Penegasan Judul.....	6
1.4 Pembatasan Masalah.....	7
1.5 Perumusan Masalah.....	7
1.6 Tujuan Penelitian.....	8
1.7 Manfaat Penelitian.....	8
1.8 Sistematika Penulisan .....	9

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Insentif .....	14
2.3 Dukungan Sosial.....	17
2.4 Kinerja .....	21
2.5 Penelitian Terdahulu.....	25
2.6 Kerangka Pemikiran .....	29
2.7 Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Variabel Penelitian .....	31
3.2 Definisi Operasional .....	31
3.3 Jenis Data.....	33
3.4 Sumber Data .....	33
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.7 Populasi dan Sampel .....	35
3.8 Teknik Analisis Data .....	37
3.9 Metode Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Gambaran Umum PMI Kabupaten Klaten .....	42
4.2 Analisis Deskriptif .....	50
4.3 Analisis Data.....	56

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	70
A. Simpulan .....	70
B. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	75
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	31

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo PMI.....	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PMI Kabupaten Klaten.....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian dari Bappeda Klaten
- Lampiran 3 : Surat Izin Pengisian Kuesioner
- Lampiran 4 : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 5 : Tabulasi Data
- Lampiran 6 : Hasil Analisis Deskriptif Responden
- Lampiran 7 : Hasil Validitas
- Lampiran 8 : Hasil Reliabilitas
- Lampiran 9 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F,  
Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 10 : Distribusi r Tabel
- Lampiran 11 : Distribusi t Tabel
- Lampiran 12 : Distribusi F Tabel
- Lampiran 13 : Foto Penelitian

## **ABSTRAK**

**Garnis Putri Rahmawati, 1821100057. Skripsi. Program Studi Manajemen. Pengaruh Insentif dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus pada Karyawan PMI Klaten).** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PMI Kabupaten Klaten yang berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentif dan dukungan sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PMI Kabupaten Klaten. Secara simultan variabel insentif dan dukungan sosial mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan PMI Kabupaten Klaten. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh 15,5% dan sisanya 84,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

Kata Kunci : Insentif, Dukungan Sosial, dan Kinerja Karyawan



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Virus covid-19 merupakan virus misterius yang melumpuhkan dunia. Virus ini pertama kali ditemukan di Kota Wuhan, China dan terus menyebar ke seluruh dunia, termasuk Indonesia. Jumlah kasus dari virus covid-19 terus bertambah dalam waktu yang singkat dengan banyaknya laporan yang terjangkit virus tersebut, beberapa melaporkan kesembuhan dan banyak pula yang dilaporkan meninggal. Virus corona atau covid-19 ini merupakan jenis baru dari coronavirus yang menular ke manusia. Virus ini bisa menyerang siapa saja seperti: bayi, anak-anak, orang dewasa, lansia, ibu hamil, maupun ibu menyusui. Hal ini membuat beberapa negara menerapkan kebijakan lockdown untuk mencegah penyebarannya. Melansir dari Covid19.go.id berdasarkan data pada Senin, 28 Februari 2022 tercatat ada 5.564.448 total kasus terkonfirmasi covid-19, 4.861.415 sembuh, 554.698 kasus aktif dan 148.335 meninggal.

Palang Merah Indonesia (PMI), adalah lembaga sosial kemanusiaan yang netral dan mandiri, yang didirikan dengan tujuan untuk membantu meringankan penderitaan sesama manusia akibat bencana, baik bencana alam maupun bencana akibat ulah manusia, tanpa membedakan latar belakang korban yang ditolong. Palang Merah Indonesia (PMI) didirikan pada 17 September 1945 dengan Mohammad Hatta sebagai ketua. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang

kemanusiaan, PMI berkomitmen untuk memberikan layanan tanpa memihak golongan politik, ras, suku, ataupun agama tertentu.

Sejak adanya covid-19, muncul stigma masyarakat yang mengatakan bahwa mendonor darah selama pandemi bisa berbahaya. Pandangan ini lah yang membuat masyarakat menjadi takut untuk mendonor darah. Akibatnya, jumlah suplai kantong darah di Indonesia semakin menipis dan membuat beberapa penyakit seperti demam berdarah, *thalassemia*, dan penyakit lainnya yang membutuhkan transfusi darah secara rutin menjadi terhambat untuk diobati karena kesulitan mencari kantong darah.

Melansir dari radar Solo, Rabu, 9 Agustus 2021, Palang Merah Indonesia (PMI) Klaten sempat kesulitan mencari donor darah. Terutama periode Juni-Juli , seiring meningkatnya kasus terpapar covid-19. Ditambah penerapan pemberlakuan kegiatan masyarakat (PPKM) darurat. Sehubungan dengan hal ini diperlukan adanya dukungan sosial dari orang yang berada disekitarnya, baik dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan dari keluarga. Masalah yang sedang dihadapi tersebut, kemudian memberikan solusi pemecahan masalahnya, bila perlu melakukan bantuan secara langsung baik dari segi fisik maupun finansial. Hal ini merupakan suntikan moral yang penting bagi karyawan tersebut agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Muluk (dalam Isnovijanti, 2002) dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran, nasihat, informasi , pemberian

bantuan ,dan moril. Dukungan atau bantuan yang berasal dari orang yang memiliki hubungan sosial akrab dengan individu yang menerima bantuan. Bentuk dukungan ini dapat berupa informasi, tingkah laku tertentu, atau pun materi yang dapat menjadikan individu yang menerima bantuan merasa disayangi, diperhatikan dan bernilai.

Menurut Muhaimin et al (2013), selain dukungan sosial yang tidak kalah penting mempengaruhi kinerja karyawan dari sebuah organisasi adalah insentif. Insentif adalah bonus atau kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan kepada karyawannya. Pemberian insentif ini diluar dari gaji pokok yang memang sudah menjadi hak yang harus diperoleh karyawan. Tujuan dari adanya pemberian insentif ini untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat, menunjukkan prestasi lebih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena mereka merasa hasil usahanya lebih dihargai. Dengan meningkatnya semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja, maka perusahaan pun akan mendapatkan manfaat lain yang sangat besar.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja karyawan menjadi hasil kerja yang nyata dalam aktivitas atau peranannya di sebuah organisasi. Apabila suatu perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, maka perusahaan tersebut akan lebih mudah langkahnya dalam mencapai tujuan.

Namun sebaliknya, apabila perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang buruk maka langkah perusahaan dalam mencapai tujuan akan semakin sulit. Dengan demikian kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting sehingga perusahaan perlu untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Karyawan merupakan aset pertama perusahaan yang berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Dalam menghadapi situasi ini karyawan dituntut untuk mampu beradaptasi dan bekerja secara maksimal di tengah pandemi virus covid-19 karena peningkatan kinerja karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang insentif dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan di Palang Merah Indonesia (PMI) Klaten. Sehingga dalam skripsi ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Insentif dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan PMI Klaten)”**.

## **1.2 Alasan Pemilihan Judul**

Pemilihan judul yang dipilih penulis seperti yang tercantum di dalam proposal skripsi ini didasari oleh alasan:

### **1.2.1 Alasan Objektif**

Di Indonesia, Palang Merah Indonesia (PMI) adalah sebuah organisasi perhimpunan nasional yang bergerak dalam bidang kemanusiaan. PMI

selalu mempunyai tujuh prinsip dasar Gerakan Internasional Palang Merah dan Bulan Sabit Merah yaitu kemanusiaan, kesamaan, kesukarelaan, kemandirian, kesatuan, kenetralan, dan kesemestaan. Di masa pandemi covid-19, mereka yang bergerak di Palang Merah menjadi salah satu garda terdepan dalam menangani virus ini. Hal ini berarti karyawan PMI harus siap menghadapi situasi apapun karena perannya dalam memberikan pelayanan yang professional. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 adalah pemberian insentif dan dukungan sosial. Kelelahan fisik dan stigma masyarakat berdampak pada kesehatan mental yang berprofesi sebagai seorang karyawan Palang Merah Indonesia dalam menjalankan perannya di tengah pandemi covid-19 dengan resiko akan penularan virus itu sendiri. Pemberian insentif dari atasan maupun pemerintah akan memberikan semangat kerja bagi karyawan PMI di Kabupaten Klaten. Dukungan moril dari keluarga, teman maupun atasan juga dapat dijadikan motivasi tersendiri sehingga menguatkan mental karyawan guna meningkatkan performa kerjanya.

### **1.2.2 Alasan Subjektif**

1. Penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh bagaimana dampak pemberian insentif kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.

2. Judul yang dipilih didukung oleh data-data dari berbagai literatur sebagai referensi sehingga penulis optimis dapat menyelesaikan penelitian dengan tepat waktu.

### **1.3 Penegasan Judul**

Dalam rangka menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap variabel yang dapat diangkat dalam penelitian ini, maka berikut disampaikan penegasan terhadap variabel-variabel yang terdapat pada judul penelitian:

#### **1. Insentif**

Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya (Moehariono, 2012).

#### **2. Dukungan Sosial**

Dukungan Sosial merupakan suatu bantuan nyata yang diberikan kepada seseorang, seperti kebutuhan dasar yang berupa dukungan informasi, emosi, penghargaan, perhatian, rasa memiliki dan keamanan (Ariani W.D, 2011).

#### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka mencapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja (Akbar, 2018).

#### **1.4 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka penulis membatasi objek yang akan diteliti. Penulis hanya menguji pengaruh pemberian insentif dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PMI Klaten.

#### **1.5 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah penulis uraikan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PMI Klaten?
- b. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PMI Klaten?
- c. Apakah insentif dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PMI Klaten?

#### **1.6 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PMI Klaten.

2. Untuk menguji pengaruh langsung dukungan sosial terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PMI Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh insentif dan dukungan sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PMI Klaten.

## **1.7 Manfaat Penelitian**

### **1.7.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian yang sejenis bagi peneliti pada masa yang akan datang.

### **1.7.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Penulis**

Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai seberapa berpengaruhnya pemberian insentif dan dukungan social terhadap kinerja karyawan khususnya karyawan PMI di masa pandemi covid-19.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Untuk mengetahui sejauh mana pemberian insentif dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PMI di masa pandemi covid-19 yang mana hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi perusahaan serta mampu memberikan rasa aman, nyaman dan dukungan moril di lingkungan kerja.



### **3. Bagi Pembaca**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian lanjutan mengenai pemberian insentif, dukungan sosial, dan kinerja karyawan.

## **1.8 SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk mempermudah dan memahami penelitian ini maka disusun berdasarkan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

### **BAB I      PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang, alasan pemilihan judul penegasan judul, pembatasan permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan.

### **BAB II     TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai kajian teori yang terdiri dari insentif, dukungan sosial, dan kinerja karyawan. Selain itu juga menjelaskan mengenai kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

### **BAB III    METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan

metode analisis data yang digunakan.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis membahas mengenai gambaran umum organisasi, identifikasi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat diberikan kepada pihak yang berkepentingan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah perempuan sebanyak 30 orang (60%), sebagian besar berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (40%), mayoritas berpendidikan D3 sebanyak 22 orang (44%), dan mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 24 orang (48%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari kuesioner penelitian variabel Insentif ( $X_1$ ), Dukungan Sosial ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yakni 0,278.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dari kuesioner penelitian variabel Insentif ( $X_1$ ), Dukungan Sosial ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dinyatakan reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel  $> 0,60$  yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel.
4. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 10,714 + 0,362X_1 + 0,270X_2 + e$ . Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai konstanta 10,714 yang berarti apabila tanpa ada

variabel Insentif ( $X_1$ ) dan Dukungan Sosial ( $X_2$ ) masih ada kinerja karyawan sebesar 10,714 satuan.

5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Insentif ( $X_1$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,759 dan nilai signifikansi sebesar 0,008. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $2,759 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Dengan demikian dalam penelitian ini  $H_1$  yang berbunyi ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan diterima.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Dukungan Sosial ( $X_2$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,208 dan nilai signifikansi sebesar 0,048. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,208 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,048 < 0,05$ . Dengan demikian dalam penelitian ini  $H_2$  yang berbunyi ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan diterima.
7. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,479 dengan signifikansi 0,007. Hal ini dibuktikan dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yakni  $5,479 > 3,19$  sedangkan taraf signifikansi  $0,007 < 0,05$  (5%), sehingga dapat dikatakan insentif dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan  $H_3$  yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
8. Berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,155 atau ( 15,5%) dan besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel insentif dan

dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,5% dan sisanya sebesar 84,5%, dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

9. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh lebih dominan dari variabel dukungan sosial dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena memiliki nilai koefisien regresi lebih tinggi dari variabel dukungan sosial.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### **5.2.1 Bagi PMI Kabupaten Klaten**

1. Hendaknya PMI Kabupaten Klaten lebih memperhatikan insentif seperti bonus, pemberian reward, dan komisi yang diberikan kepada karyawan dengan tepat guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hendaknya PMI Kabupaten Klaten lebih memperhatikan dan menumbuhkan dukungan sosial baik dari atasan maupun rekan kerja. Dukungan tersebut bisa dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, instrumental, maupun informatif. Terlebih di masa pandemi covid-19 ini karyawan PMI sangat memerlukan dukungan sosial, karena peran PMI adalah membantu pemerintah di bidang sosial kemanusiaan, terutama tugas kepalangmerahan.

3. Selanjutnya peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PMI Kabupaten Klaten untuk meningkatkan insentif karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan diberikan karyawan terhadap PMI Kabupaten Klaten.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Peneliti selanjutnya dapat memilih organisasi atau perusahaan dengan jumlah populasi dan jumlah responden yang banyak sehingga nilai uji statistik dapat diubah.
2. Peneliti diharapkan untuk melakukan wawancara secara mendalam dengan memberikan arahan tentang pemahaman dari setiap item pertanyaan untuk variabel bebas agar setiap responden dapat memahami maksud dari item pertanyaan dan menghasilkan jawaban yang benar-benar sesuai dengan kondisi yang dialami responden.
3. Peneliti diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mengganti atau menambah variabel bebas lainnya seperti gaji, kompensasi, beban kerja, motivasi kerja, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Jiaganis, Vol. 3, No.2 September 2018, 1-17.
- Almasri, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol.19, No.2, 133-15q.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta*, 02, 255-271.
- Ariani W.D. (2011). Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dan Penyelia, Kepuasan, Nilai, dan Komitmen pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 15, 416-427.
- Covid19.go.id. (2022, Februari 28). Situasi COVID-19 di Indonesia (Update per 28 Februari 2022). Dipetik Februari 28, 2022, dari <https://covid19.go.id/artikel/2022/02/28/situasi-covid-19-di-indonesia-update-28-februari-2022>.
- Flippo, E. (2010). *Manajemen Personalia Jilid 1 & 2 (6<sup>th</sup> ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari. Nawawi. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Isnovijanti, T. 2002. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Polres Pati Jateng). *Tesis*, Universitas Diponegoro.
- Kumalasari, Fani dan Ahyani, Latifah Nur. (2012). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Remaja di Panti Asuhan. *Jurnal Psikologi Pitutur*. Vol.1 No. 1 Juni 2012.
- L. Mathis, R., & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (10 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Lumanauw, M. K. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial Untuk Menurunkan Kecemasan Karyawan Akibat Covid-19 pada CV. Citra Jaya Banjaru. *Kindai*. Vol 16, Nomor 2, 353-367.
- Mangkunegara, A. A.. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marheningrum, F. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Pemberian Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Roti Dahlia Klaten. *Skripsi*. Universitas Widya Dharma.
- Muhaimin, B., Rudy Eko Pramono, & Sutrisno. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi. 1-8.
- Nasib, Martin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Royal*. 423-428.
- Puspitasari, K. D. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 4*, 394-400.
- Ramadhani, F. A. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pemasaran PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2*, 410-418.
- Radar Solo. (2021, August 9). Dipetik November, 17, 2021, dari Kasus Covid Naik, Dua Bulan PMI Klaten Kesulitan Cari Pendorong Darah: <https://radarsolo.jawapos.com/daerah/klaten/09/08/2021/kasus-covid-naik-dua-bulan-pmi-klaten-kesulitan-cari-pendorong-darah/>
- Rivai, Veithzal dan Basri, & Ahmad Fawzi Mohd. (2005). *Performance Appraisal sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (3th ed)*. Yogyakarta: STIE YKPN.



- Smet. (1994). *Psikologi Kesehatan. (Terjemahan)*. Jakarta: PT Grasindo.
- Solopos.com. (2021, Oktober 6). PMI Klaten Sisir Pelajar Belum Divaksinasi secara Door to Door. Dipetik November, 17, 2021, dari <https://m.solopos.com/pmi-klaten-sisir-pelajar-belum-divaksinasi-secara-door-to-door-1168359>
- Sonia, Z. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Perawat RSUD Islam Klaten). *Skripsi*. Universitas Widya Dharma.
- Stanley, M., & Beare, P.G. (2007). *Buku Ajar Keperawatan Gerontik (2<sup>nd</sup> ed)*. Jakarta: EGC.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Bisnis*. 698-712.
- Suharimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Universitas Pelita Harapan. (2020, Juli 30). Dipetik November 23, 2021, dari Jangan Takut Donor Darah! BEM UPH bersama PMI Edukasi Penting dan Amannya Donor Darah saat Pandemi: <https://www.uph.edu/id/2020/07/30/jangan-takut-donor-darah-bem-uph-bersama-pmi-edukasi-penting-dan-amannya-donor-darah-saat-pandemi/>
- Wijayanti, L. (2012). Dukungan Sosial Orang Tua Non Materi Dengan Aktualisasi. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan UNY.