

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN  
DAN PENERAPAN INSENTIF  
(Studi Kasus Fakultas Teknik Universitas Andalas)**

**TUGAS AKHIR**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Sarjana pada Jurusan Teknik Industri  
Fakultas Teknik Universitas Andalas**

**Oleh :**

**Eka Rahmi  
01173001**

**Pembimbing :  
Nilda Tri Putri. MT**



**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG  
2007**

## ABSTRAK

*Dalam memberikan pelayanan guna terciptanya sistem pendidikan tinggi yang baik, karyawan Tata Usaha merupakan faktor penunjang yang penting. Pemberian insentif merupakan salah satu cara yang digunakan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian insentif dilakukan berdasarkan absensi karyawan. Melihat keberhasilan pemberian insentif sangat bermanfaat bagi manajemen Fakultas Teknik dalam rangka mengevaluasi sistem insentif yang ada dan mengetahui kinerja karyawan saat ini.*

*Untuk melihat keberhasilan penerapan insentif dilakukan dengan pencatatan absensi dan jumlah insentif yang diterima. Sedangkan metode yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah kuesioner, yang dibagikan kepada karyawan dan mahasiswa. Kuesioner karyawan terbagi atas dua yaitu kuesioner kepuasan kerja dan kepuasan terhadap insentif. Sedangkan kuesioner untuk mahasiswa merupakan alat untuk mengukur sejauhmana kepuasan mahasiswa terhadap kondisi pelayanan saat ini.*

*Analisis yang dilakukan terhadap absensi karyawan menunjukan bahwa kinerja karyawan masih rendah, di mana tingkat keterlambatan merupakan faktor absensi tertinggi (15,97%), dan dari kuesioner mahasiswa diketahui bahwa kepuasan mahasiswa terhadap pelayanan Tata Usaha masih berada dalam dalam taraf penilaian sedang. Tingkat kepuasan kerja karyawan berada dalam taraf penilaian baik (71,7%), sedangkan kepuasan karyawan terhadap insentif saat ini berada dalam penilaian sedang (64,16%). %. Penerapan insentif saat ini masih belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan belum mampu memotivasi karyawan yang terlihat dari masih tingginya keterlambatan karyawan. Perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan, memberikan sanksi yang tegas, memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, dan meningkatkan sarana dan fasilitas penunjang serta peningkatan jumlah dan pemerataan insentif yang diterima diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan pelayanan*

*Keyword : insentif, kepuasan kerja, kepuasan pelayanan*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi tumbuh dan berkembang karena ditunjang oleh berbagai faktor yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi apapun bentuk dan tujuannya. Dalam upaya pencapaian tujuan, permasalahan manajemen tidak hanya pada bahan, alat-alat, uang, dan lingkungan kerja tapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi tersebut. Sumber daya manusia merupakan masukan (*input*) yang diolah dan menghasilkan keluaran (*output*). Masukan ini berupa keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang akan menghasilkan prestasi kerja. Untuk mencapai *output* yang maksimal, karyawan harus diatur dengan sistem kerja yang tepat. Dengan pengaturan/manajemen yang baik diharapkan akan tercapai kinerja yang tinggi.

Kinerja (*performance*) dihasilkan oleh perpaduan antara kemampuan (*ability*) dan kemauan (*motivation*). Dengan kata lain, seorang karyawan yang mau dan mampu dijamin akan berprestasi tinggi. Cara meningkatkan kemampuan adalah dengan merekrut orang yang mampu (*the right man to the right job*) dan melatih yang sudah ada. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi adalah dengan memberikan imbalan yang sepadan dengan beban kerja dan prestasi yang telah dicapai.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai sebuah organisasi formal dalam memberikan pelayanan dan penyelenggaraan pendidikan Strata I bidang keilmuan teknik, Fakultas Teknik Universitas Andalas perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik dari segi fisik maupun psikologis. Karyawan memiliki peran sangat penting dalam memberikan pelayanan guna terciptanya sistem pendidikan tinggi yang baik.

Untuk menunjang pelayanan terhadap lima jurusan yaitu jurusan Teknik Mesin, jurusan Teknik Sipil, jurusan Teknik Elektro, jurusan Teknik Industri dan jurusan Teknik Lingkungan, terdapat bagian Tata Usaha yang terbagi atas empat sub

bagian yaitu Bagian Umum dan Perlengkapan, Bagian Keuangan dan Kepegawaian, Bagian Kemahasiswaan, dan Bagian Akademik. Setiap sub bagian ini bertugas memberikan pelayanan kepada dosen, karyawan, dan mahasiswa di lingkungan Fakultas Teknik.

Sub bagian Umum dan Perlengkapan memiliki fungsi dalam hal ketatausahaan, kerumahtanggaan dan perlengkapan yang meliputi arsip, surat, kebersihan, keamanan, rapat dan upacara resmi, serta penerimaan tamu. Sub bagian Keuangan dan Kepegawaian memiliki fungsi dalam hal keuangan dan kepegawaian yang meliputi pembayaran gaji dan tunjangan, penilaian karyawan dan kepangkatan, mutasi dan penyelesaian kasus kepegawaian. Sub bagian Kemahasiswaan memiliki tugas dalam administrasi mahasiswa dan alumni, pemberian izin kegiatan kemahasiswaan dan mempersiapkan pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan. Sedangkan sub bagian Akademik bertugas dalam menyusun jadwal kuliah, praktikum dan ujian, penyusunan rencana kebutuhan akademik, dan administrasi penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pelayanan tersebut, terdapat waktu-waktu sibuk dengan pekerjaan yang cukup banyak seperti pada saat pembayaran gaji, pendaftaran mahasiswa baru, pendaftaran ulang dan lain-lain.

Pada Fakultas Teknik terdapat dua jenis kompensasi diluar gaji dan tunjangan. Kompensasi ini berupa pembayaran honorarium kepegawaian non edukatif sebesar Rp 50.000/bulan dengan ketentuan dipotong setiap terjadi keterlambatan. Kebijakan ini diterapkan pada bulan Juni 2006, dimana dana insentif tersebut diambil dari dana SPK mahasiswa.

**Tabel 1.1 Besarnya Potongan Kompensasi**

Keterlambatan	Besarnya Potongan
< 15 menit	Rp 500/hari
< 30 menit	Rp 750/hari
30 s/d 60 menit	Rp 1000/hari
Izin	Rp 1350/hari
Alpa	Rp 2500/hari
Alpa > 3 hari	Tidak dibayarkan

## DAFTAR PUSTAKA

- Herikunto, S. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Edisi Revisi V. Jakarta: PT Renika Cipta.
- Hamad, M. 2003. **Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri**. Yogyakarta, Liberty
- Harriss, R.M. 1968. *Motion and Time Study, Design and Measurement of Work*. John Willy and Sons, Inc. New York
- Harsono, Fastiso. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi, Yogyakarta
- Heryanto, B.E. 1995. *Manajemen Personalia Edisi ke-6*. Erlangga, Jakarta
- Herman, Fred. *Motion and Time Study for Lean Manufacturing*. Prentice Hall, New Jersey
- Hidayat, 2003. **Penilaian Kinerja untuk Perumusan Strategi Pencapaian Visi dan Misi PDAM Kota Padang**. Tugas Akhir Jurusan Teknik Industri UNAND
- Hidayat, 2002. **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia**. Bumi Aksara, Jakarta
- Hidayat, Gusman. 2003. **Analisis Profil Budaya Perusahaan, Kepuasan dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Igaras**. Tugas Akhir Jurusan Teknik Industri UNAND
- Hidayat, Hadiri. 2000. **Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**. Gajahmada Press, Yogyakarta
- Hidayat, 2002. **Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Swastakarya**. Gramedia Pustaka Utama
- Hidayat, 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Rineka Cipta, Jakarta
- Hidayat, 1989. **Manajemen Personalia/Sumberdaya Manusia**. Dep.P&K, Jakarta
- Hidayat, 1979. **Teknik Tata Cara Kerja**. Jurusan Teknik Industri ITB, Bandung
- Hidayat, 2002. **Statistika Untuk Penelitian**, Cetakan IV. CV Alfabeta, Bandung.
- Hidayat, Masri dan Sofian Effendi. 1989. **Metode Penelitian Survei**. Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial.

## BAB VI

### PENUTUP

Pada bab ini akan diberikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dalam penelitian ini.

#### 6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis kepuasan karyawan dan kepuasan pelayanan yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan Fakultas Teknik saat ini dilihat dan absensi, kepuasan kerja, kepuasan pelayanan adalah sebagai berikut:
  - a. Tingkat absensi karyawan tertinggi adalah keterlambatan sebesar 15,93%, hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan masih merupakan hal yang biasa ditemui setiap hari di Fakultas Teknik. Tingkat alpa adalah 4,17%, izin 1,24 %, sakit sebesar 1,91%, dinas sebesar 1,88%, dan cuti sebesar 0,30%.
  - b. Tingkat kepuasan kerja karyawan saat ini sudah mencapai tingkat penilaian baik (71,7%) dimana faktor fisik mencapai kepuasan tertinggi sebesar 81,63%. Sedangkan untuk faktor finansial merupakan faktor yang memiliki tingkat kepuasan terendah sebesar 62,27%.
  - c. Tingkat kepuasan pelayanan yang dirasakan oleh mahasiswa secara umum adalah 64,9% yaitu berada pada tingkat sedang. Pelayanan Tata Usaha memiliki kepuasan sebesar 66,38%, Sub Bagian Akademik sebesar 64,35 % dan Sub Bagian Kemahasiswaan sebesar 64,25%.
2. Tingkat keberhasilan penerapan insentif adalah sebagai berikut:
  - a. Tingkat kepuasan karyawan terhadap insentif saat berada pada tingkat sedang yaitu 64,16%. Faktor berharga memiliki tingkat kepuasan tertinggi sebesar 69,56% dan ketepatan waktu merupakan kepuasan terendah sebesar 60,44%.
  - b. Penerapan insentif belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan yaitu berdasarkan keterlambatan dan kehadiran karyawan. Sehingga tujuan penerapan insentif untuk mengurangi keterlambatan dan absen karyawan tidak tercapai.