

ABSTRAK

Neng Astri Wahyuni : Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan penelitian awal penulis yang diperoleh dari bagian SDM dan Umum Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, penulis mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan pegawai yang masih rendah, masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan kurang optimalnya beberapa program insentif yang diberikan kepada pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Insentif Material (insentif dalam bentuk uang dan insentif dalam bentuk jaminan sosial) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Peneliti menggunakan teori Insentif Material dari Sarwoto 1981 (X) dimana teori berjumlah 2 dimensi yaitu insentif dalam bentuk uang dan insentif dalam bentuk jaminan sosial. Dan teori Kinerja dari Sudarmanto 2009 yang berjumlah 3 dimensi yaitu kualitas, kuantitas dan penggunaan waktu dalam kerja.

Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan analisis deskriptif verivikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah studi kepustakaan, observasi dan angket. Pengambilan sampel terhadap populasi yang ada dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu berjumlah 55 responden.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-Square insentif dalam bentuk uang sebesar 0,709 atau 70,9%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dalam bentuk uang secara parsial memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 70,9%, sedangkan sisanya yaitu 29,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Dan hasil perhitungan insentif dalam bentuk jaminan sosial diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-Square sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dalam bentuk jaminan sosial secara parsial memberikan pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 33,4%, sedangkan sisanya yaitu 66,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil pengujian bahwa pengaruh pemberian insentif material terhadap kinerja pegawai sebesar 0,732 atau 73,2% masuk dalam kriteria pengaruh yang tinggi, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: Insentif Material, Insentif dalam bentuk uang, Insentif dalam bentuk jaminan sosial, Kinerja, Kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja.