

Devita Rizka Heryanti (2007). **Hubungan Persepsi terhadap Sistem Insentif dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja**. Skripsi Gelar Sarjana Strata-1. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

INTISARI

Manusia adalah aset sebuah perusahaan paling utama yang memberikan andil besar bagi kesuksesan sebuah perusahaan, tidak terkecuali pada sebuah lembaga pendidikan. Untuk itulah, dalam menghadapi tantangan di bidang pendidikan yang semakin dinamis, lembaga perlu untuk memperhatikan karyawan, terutama karyawan administrasi yang bertindak sebagai perantara antara atasan dan dosen dengan mahasiswa. Segala upaya lembaga, khususnya dalam memotivasi karyawan ditujukan untuk menciptakan kepuasan kerja dan kinerja yang sebaik-baiknya dalam rangka mencapai visi dan misi lembaga. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan, fenomena kinerja dan kepuasan kerja pada karyawan administrasi Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (UBAYA) dipengaruhi oleh persepsi terhadap sistem insentif. Dari hasil survei awal tersebut, peneliti mencoba untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap sistem insentif dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (UBAYA).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan *total population study* dari 10 karyawan administrasi Tata Usaha Fakultas Psikologi Ubaya. Pengambilan data dilakukan menggunakan angket untuk variabel kepuasan kerja dan persepsi terhadap sistem insentif, sedangkan untuk kinerja peneliti membuat borang penilaian kinerja yang diadaptasi dari borang penilaian kinerja milik Ubaya. Data yang didapatkan dianalisis menggunakan teknik korelasi *rank Spearman* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap sistem insentif dengan kinerja dan ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap sistem insentif dengan kepuasan kerja karyawan melalui program *Windows SPSS V. 12.00*.

Hasil dalam penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara persepsi terhadap sistem insentif dengan kinerja { $r = 0,000$ dengan $p = 0,500$ ($p > 0,05$)} dan kepuasan kerja { $r = 0,488$ dengan $p = 0,076$ ($p > 0,05$)} pada karyawan administrasi tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (UBAYA). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan administrasi Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (UBAYA).

Saran bagi lembaga berdasarkan hasil wawancara, yaitu sering mengadakan pertemuan formal dan informal secara rutin untuk berdiskusi dengan para karyawan untuk mengetahui kendala, hambatan, dan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat segera ditemukan solusinya guna meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan dan mencapai visi serta misi lembaga.

Kata kunci : Sistem Insentif, Kinerja, Kepuasan Kerja.