

**HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN DI PT. MEGA MAS PLAZA BANGUNAN
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan guna memenuhi sebahagian syarat-syarat
untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

**OLEH
ARHAMADIANI PUTRI
16.860.0081**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

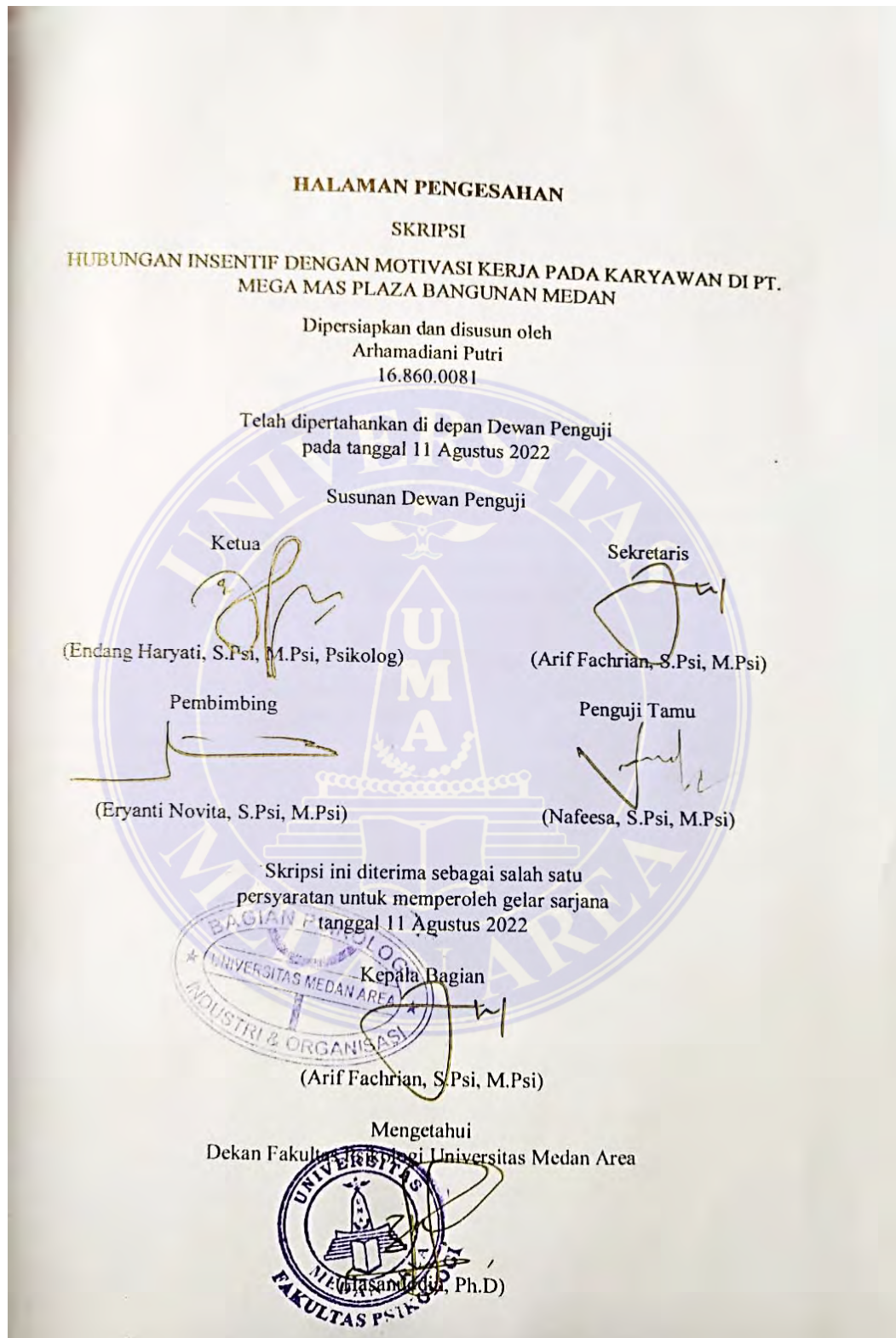
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)25/8/22



LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Arhamadiani Putri
NPM : 16.860.0081
Tahun Terdaftar : 2016
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 11 Agustus 2022



Arhamadiani Putri
16.860.0081

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arhamadiani Putri
NPM : 16.860.0081
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja pada Karyawan di PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 11 Agustus 2022

Yang menyatakan



(Arhamadiani Putri)

MOTTO

Hidup memang susah, maka jangan mengandalkan hasil, andalkanlah keikhlasanmu dalam berjuang, nikmatilah perjuanganmu

~ Arhamadiani Putri~



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Arhamadiani Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 15 Maret 1998
Alamat : Jln. Durung No. 46 Medan
Kode Pos : 20222
Nomor Ponsel : 0852-6024-3078
E-mail : Arhamaputri@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara) 2016 - 2022
2. SMK Tritih Informatika (Medan, Sumatera Utara) 2013 – 2016
3. Mts. Al-Jihad (Medan, Sumatera Utara) 2010 – 2013
4. SD Swasta Umami Fatimah (Medan, Sumatera Utara) 2004 – 2010

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Hubungan Insentif Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan”. Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari proposal ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dikungan moril dan membimbing penulis dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih saya sampaikan kepada:

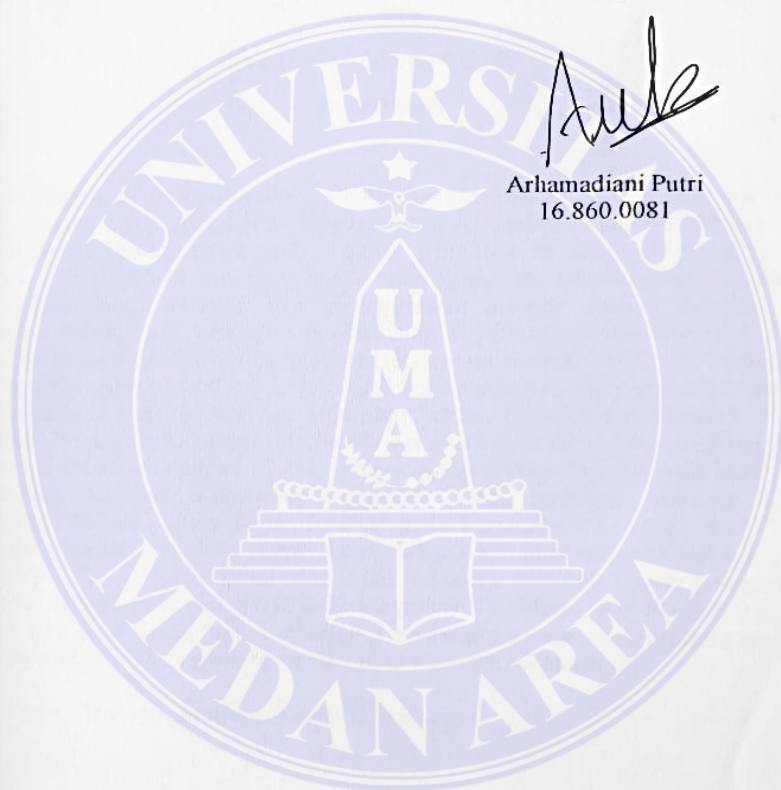
1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area yang telah memberikan fasilitas untuk melanjutkan pendidikan peneliti
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan fakultas psikologi Universitas Medan Area yang sudah memberikan fasilitas untuk berkuliah di fakultas psikologi Universitas Medan Area

4. Ibu Eryanti Novita, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan masukan yang ibu berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung, dan terima kasih juga buat ibu atas motivasi dan supportnya kepada peneliti.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris peneliti, terima kasih bapak atas masukan yang telah ibu berikan.
6. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing peneliti, terima kasih ibu atas masukan-masukkan yang ibu berikan.
7. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, terima kasih atas masukan-masukan yang bapak berikan.
8. Bapak dan ibu Dosen beserta staff Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sudah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada kami pada saat proses perkuliahan.
9. Pimpinan PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan.
10. Para responden peneliti yang sudah bersedia menjadi responden dan mengisi skala penelitian yang peneliti berikan.
11. Kedua orangtua peneliti yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
12. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan penulis mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2016, semoga kita semua sukses di masa yang akan datang.

Penulis memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 11 Agustus 2022


Arhamadiani Putri
16.860.0081



ABSTRAK

HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DI PT. MEGA MAS PLAZA BANGUNAN MEDAN

OLEH

ARHAMADIANI PUTRI

16.860.0081

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan insentif dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 40 orang dan sampel sebanyak 40 orang, peneliti menggunakan teknik total sampling. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Insentif dengan Motivasi Kerja dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) yang memiliki nilai 0.879 dengan p atau signifikansinya $0.000 < 0.050$, yang artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Insentif dan Motivasi Kerja diterima. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0,774, hal ini setara dengan 77,4%, artinya adalah bahwa Insentif pada karyawan perusahaan tersebut berkontribusi sebesar 77,4% terhadap Motivasi Kerja karyawan. Dalam penelitian ini Insentif pada karyawan PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (76,73) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (60). Selanjutnya diketahui bahwa Motivasi Kerja pada karyawan PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan tergolong tinggi juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (79.05) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (60).

Kata Kunci : Insentif, Motivasi Kerja, Karyawan

ABSTRACT

**THE CORRELATE OF INCENTIVES WITH WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEES AT PT. MEGA MAS PLAZA BUILDING MEDAN**

BY
ARHAMADIANI PUTRI
16.860.0081

The purpose of this study was to determine the correlate between incentives and work motivation on employees of PT. Mega Mas Plaza Medan Building. This research method uses quantitative methods. The population of this study was 40 people and a sample of 40 people, the researchers used a total sampling technique. Based on the results of data analysis using the correlational analysis method, it is known that there is a significant positive correlation between incentives and work motivation seen from the coefficient value (R_{xy}) which has a value of 0.879 with p or a significance of $0.000 < 0.050$, which means the hypothesis which states that there is a positive correlation and a significant difference between Incentives and Work Motivation is accepted. Likewise with the value of the determinant coefficient (R^2) which has a value of 0.774, this is equivalent to 77.4%, meaning that incentives for employees of the company contribute 77.4% to employee work motivation. In this study incentives for employees of PT. Mega Mas Plaza Medan Building is classified as high, based on the empirical average value obtained (76.73) which is greater than the hypothetical average value (60). Furthermore, it is known that the work motivation of employees of PT. Mega Mas Plaza Medan Building is classified as high, it is based on the empirical average obtained (79.05) which is greater than the hypothetical average value (60).

Keywords: Incentives, Work Motivation, Employees

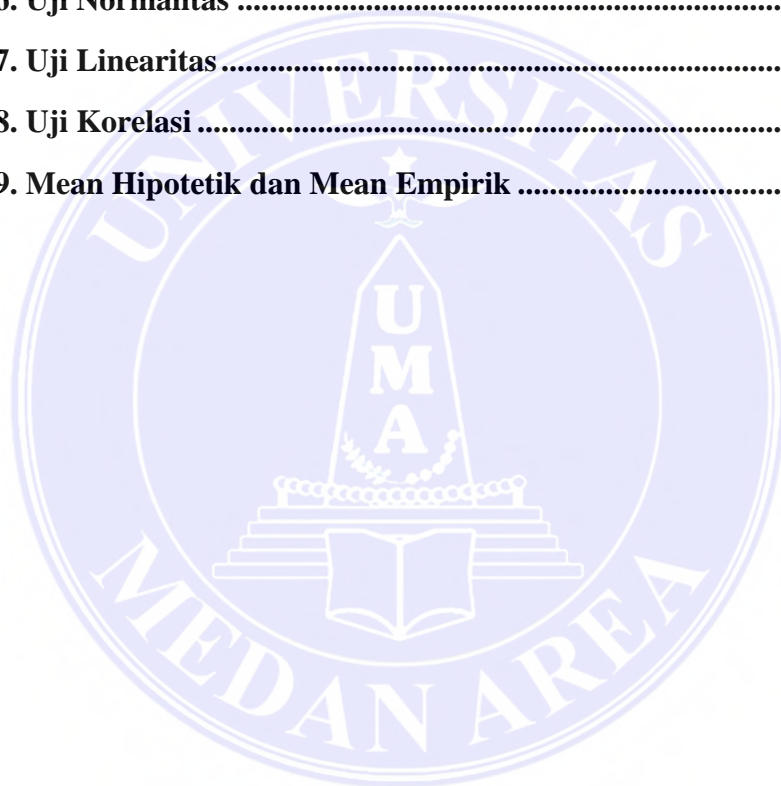
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I - PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identitas Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II - LANDASAN TEORI	12
A. Karyawan.	12
1. Pengertian Karyawan	12
2. Fungsi dan Peran Karyawan	13
3. Ciri-ciri Karyawan	14
B. Motivasi Kerja.....	17
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	20
3. Indikator Motivasi Kerja	22
4. Tujuan Pemberian Motivasi.....	23
5. Teori-teori Motivasi Kerja.....	24
C. Insentif.....	26
1. Pengertian Insentif.....	26
2. Jenis-jenis Insentif.....	27
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif	29
4. Tujuan Pemberian Insentif.....	31
5. Indikator Pemberian Insentif.....	31
D. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja	35
E. Kerangka Konseptual	37

F. Hipotesis.....	37
BAB III - METODELOGI PENELITIAN.	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
C. Definisi Operasional.....	39
D. Populasi,Sampel dan Teknik Pengambilan Data.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Validitas dan Realibitas Alat Ukur.....	42
G. Prosedur Penelitian.....	44
H. Analisa Data.....	45
BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Subjek Penelitian.....	47
B. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian.....	47
1. Orientasi Kanchah.....	47
2. Persiapan Penelitian.....	48
C. Pelaksanaan Penelitian.....	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	55
E. Uji Asumsi.....	55
1. Uji Normalitas.....	55
2. Uji Linearitas.....	56
F. Hasil Analisis Korelasional.....	57
G. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	58
1. Mean Hipotetik.....	58
2. Mean Empirik.....	58
H. Kriteria.....	58
I. Pembahasan.....	60
BAB V - KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Produk PT. Megamas Plaza Bangunan.....	9
Tabel 2. Penyebaran skala Insentif	50
Tabel 3. Penyebaran skala Motivasi Kerja.....	51
Tabel 4. Skala Insentif setelah uji validitas.....	53
Tabel 5. Skala Motivasi Kerja setelah uji validitas.....	54
Tabel 6. Uji Normalitas	56
Tabel 7. Uji Linearitas	57
Tabel 8. Uji Korelasi	57
Tabel 9. Mean Hipotetik dan Mean Empirik	59



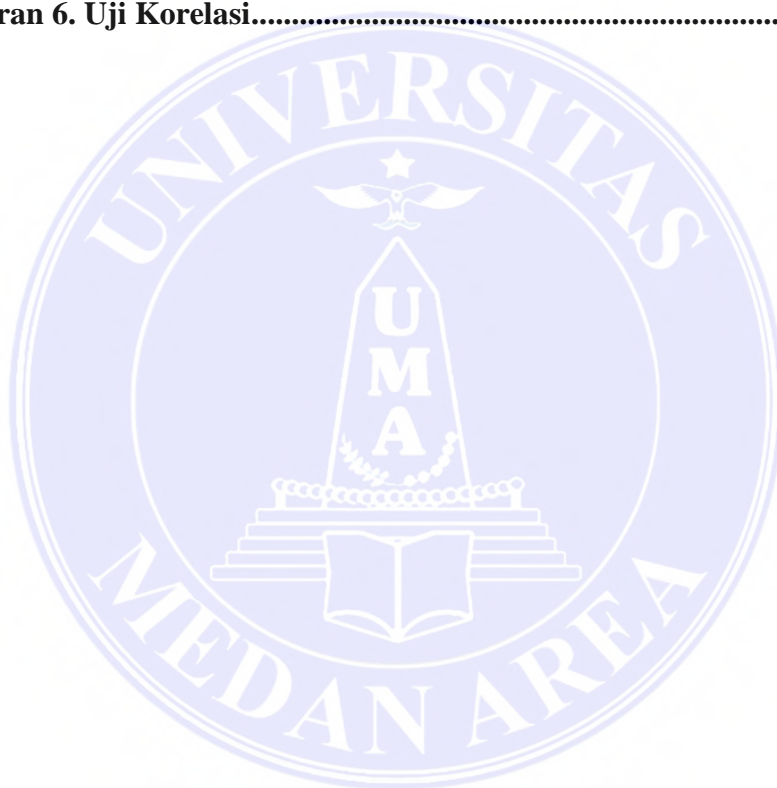
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 2. Kurva Normal Insentif.....	59
Gambar 3. Kurva Normal Motivasi Kerja.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian	68
Lampiran 2. Skala Penelitian.....	70
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Lampiran 4. Uji Normalitas	76
Lampiran 5. Uji Linearitas	76
Lampiran 6. Uji Korelasi.....	77



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Gitosudarmo (dalam Harjanto, 2007) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah

kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Menurut beberapa ahli terkait dengan definisi dari motivasi kerja,

Menurut Mangkunegara (2005) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya merupakan tanggung jawab besar bagi pimpinan suatu perusahaan. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi atau perusahaan tersebut. Motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tertentu J.P. Chaplin (2002).

Setiap perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, motivasi tersebut akan terlihat melalui apa yang dihasilkan karyawan dalam bekerja seperti memberikan layanan yang baik kepada client ataupun kepada customer. Dan juga kebijakan yang diterapkan kepada seluruh unsur karyawan guna tercapai hasil maksimal yang diinginkan sesuai tujuan perusahaan yang akan dicapai.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, tentunya karyawan harus memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Menurut Sardiman, (2005), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut (a) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai). (b) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya). (c) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak criminal, amoral, dan sebagainya). (d) Lebih senang bekerja mandiri. (e) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif). (f) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu). (g) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu. (h) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dalam hal ini, permasalahan yang timbul mengenai motivasi kerja karyawan di PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan adalah kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut atau dengan kata lain karyawan lambat dalam menyelesaikan tugas, tak jarang juga ada beberapa karyawan terlihat malas-malasan dan hendak mencari pekerjaan baru. Hal tersebut diperjelas dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan yang identitasnya diinisialkan x, sebagai berikut:

“ ya gimana ya kak, kami kan punya kehidupan diluar dari sini, kami juga punya kebutuhan yang harus di cukupi, kalau mengandalkan gaji pokok masih kurang kak, dengan banyaknya kerja yang diberikan, jadi ya kayak ginilah kak kami kerjanya, kurang bersemangat mengingat tidak ada uang tambahan yang dikeluarkan perusahaan.”

Dimana hal ini dilihat dari adanya beberapa proyek pada perusahaan tersebut yang berjalan lambat hal tersebut dikarenakan pekerja atau karyawan perusahaan tersebut tidak memberikan kinerja yang maksimal dalam hal pengerjaan proyek tersebut, yang disebabkan oleh kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan. Hal tersebut sesuai dengan tidak terpenuhinya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi yang baik seperti tekun dalam bekerja dan kurang ulet ketika menghadapi masalah.

Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah pemberian insentif. Peran insentif sangat besar dalam membentuk sumber daya manusia yang potensial sehingga membuat kinerja yang mampu bersaing di era globalisasi ini. Disadari sepenuhnya bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting didalam pencapaian tujuan perusahaan. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian penghargaan yang diberikan kepada seseorang terkait dengan kontribusi seseorang dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Karyawan dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, tetapi ada beberapa berpendapat bahwa uang salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat

di lingkungannya dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan bentuk perhatian atau penghargaan kepada karyawannya dengan memberikan insentif, karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia ada didalam organisasi maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang melampaui standar yang telah ditentukan.

Pemberian insentif salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Motivasi karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima, apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2004) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”.

Begitu juga menurut Mangkunegara (2002), mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap

kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. Pada dasarnya tujuan perusahaan melaksanakan program pemberian insentif adalah untuk meningkatkan output, efisiensi, dan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang financial di atas melebihi upah dan gaji dasar, serta untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Dari penjelasan para ahli bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan motivasi karyawan tersebut. Karena insentif tersebut dapat memberikan motivasi bagi karyawan.

Karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan dari apa yang dikehendaki perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Namun berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan yang namanya diinisialkan X mengemukakan bahwa karyawan yang bekerja kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan terkait pemberian insentif. Karyawan yang sudah bekerja melebihi jam kerja tetap tidak mendapatkan insentif. Hal tersebut diperjelas oleh pernyataan salah satu karyawan yang diinisialkan X sebagai berikut:

“kalau disini kak, kami sebenarnya kesal juga kan kak, karena kami udah kerja lembur, mengorbankan waktu kami, mengorbankan kepentingan kami diluar mengharap agar dapat insentif uang lembur tapi kenyataannya kami gak dapat itu kak, jadi kami ya kayak sia-sia aja gitu kak yang kerja lembur ini”

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Megamas Plaza Bangunan dengan Nomor : 503/140/DKKM/2020 tertanggal 14 Mei 2020 “ Karyawan Perusahaan atau selanjutnya disebut Karyawan ialah setiap orang yang terikat secara formal dan resmi dalam suatu Hubungan Kerja dengan Perusahaan dan dinyatakan secara tertulis dalam suatu Perjanjian Kerja dengan Perusahaan. Baik untuk jangka waktu

tidak tertentu atau untuk jangka waktu tertentu. Karyawan sebagai elemen dalam Perusahaan mempunyai kewajiban dan tanggung jawab sesuai jabatan dan tugas yang diemban. Juga mempunyai hak – hak atas jabatan dan tugas yang diembannya. Tugas dan kewajiban haruslah diseimbangkan dengan hak – hak yang diterima sebagai Karyawan arau mengikuti Peraturan Perusahaan dimana Karyawan tersebut bekerja.

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.

Sedang Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 defenisi Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hokum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada point (b) Perusahaan adalah usaha usaha social dan usaha – usaha – usaha lain pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Himpunan Peraturan & Perundangan Undangan Tentang Ketenagakerjaan, 2006)

PT. Megamas Plaza Bangunan adalah merupakan perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas dengan modal usaha Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). Setiap orang dalam kehidupan mereka sehari – hari akan selalu

melihat atau berhubungan dengan berbagai jenis kegiatan perusahaan. Di kota kota kecil dan kota – kota besar dengan nyata kita dapat melihat berbagai jenis toko yang menjual barang – barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat seperti toko pakaian, toko sepatu, toko alat – alat tulis dan toko peralatan olahraga. Apabila terus ditelusuri kegiatan ekonomi di suatu kota, kita akan menemui pasar pagi atau jenis pasar yang lain terutama yang menjual berbagai jenis bahan makananan (Sadono, 2006). PT. Megamas Plaza Bangunan atau dalam brand sebagai HOME SMART adalah toko bahan bangunan atau panglong modern yang menjual berbagai macam bahan bangunan dengan konsep “ONE STOP SHOPPING” dimana menjual bahan bangunan secara lengkap dengan konsep swalayan. Adapun produk yang tersedia di PT. Megamas Plaza Bangunan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Produk PT. Megamas Plaza Medan Bangunan

Kategori	Barang
Hobbies & Tools	Handle pintu, bor listrik, dispenser, kompor, mesin gerinda, pintu, lemari
Paint & Building	Cat dan glass block
Bath & Plumbing	Keran air, wastafel, toilet duduk, cermin.
Electrical & Lamp	Lampu, pompa air, kipas angin, saklar, mesin cuci, vakum cleaner
Furniture	Meja kantor, kitchen set, tempat tidur
Floor & Wall	Keramik dan Granit

PT. Megamas Plaza Bangunan sebagai salah satu perusahaan supermarket bahan bangunan terbesar di Sumatera Utara tentunya mempunyai kebijakan – kebijakan dan Peraturan Perusahaan serta SOP (*Standart Operating Procedure*) yang mengatur antara hubungan Karyawan dengan Perusahaan. Melihat hal tersebut dan fenomena hubungan antara Karyawan dan Perusahaan maka Penulis

tertarik untuk mengetahui apakah ada “Hubungan Insentif Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian di PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara insentif dengan motivasi kerja karyawan dan seberapa besar pengaruh insentif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan, karena karyawan mempunyai peran yang cukup besar dalam kemajuan suatu perusahaan, karyawan diharapkan memiliki sikap pekerja keras, giat, totalitas dalam bekerja. Hal ini perlu adanya motivasi yang memicu kemajuan karyawan untuk lebih giat dalam bekerja yaitu dalam bentuk pemberian insentif bagi karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara insentif dengan motivasi kerja pada karyawan PT.Mega Mas Plaza Bangunan Medan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara insentif dengan motivasi kerja pada karyawan PT Mega Mas Plaza Bangunan Medan.

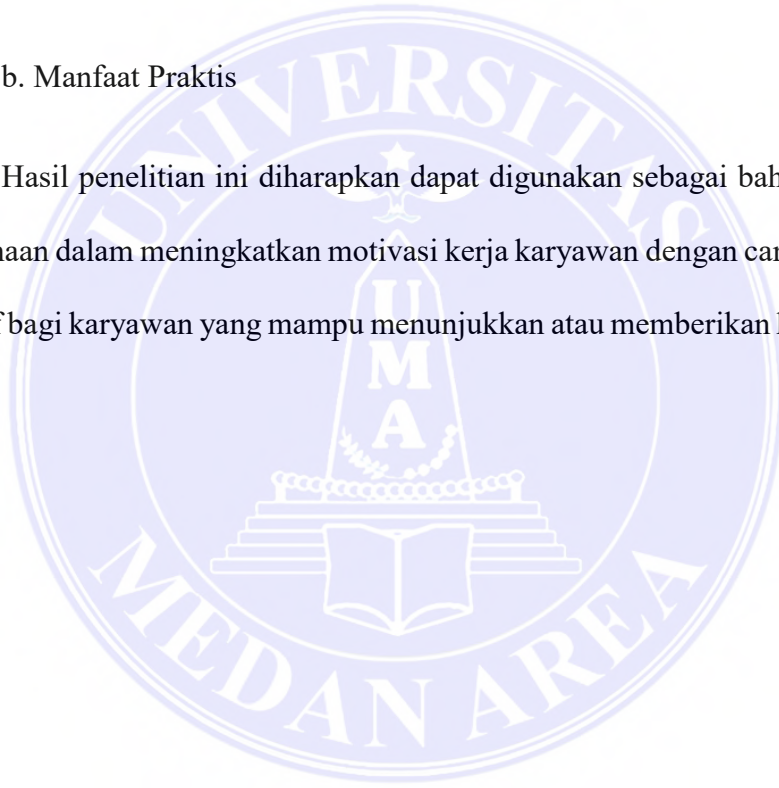
E. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi referensi dan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, yaitu memperkaya teori tentang insentif dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan insentif bagi karyawan yang mampu menunjukkan atau memberikan kinerja dengan baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan atau dalam hal ini Tenaga Kerja sesuai dengan UU No : 13 tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 mengatakan bahwa “Tenaga Kerja” adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Himpunan Peraturan dan Perundang – Undangan tentang Tenaga Kerja, 2006). Menurut ensiklopedia bahasa Indonesia Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.

Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini mempunyai arti yang sama yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.

Sedangkan menurut Peraturan Perusahaan PT. Megamas Plaza Bangunan Nomor : 503/40/DKKM/2020 yang disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Tanggal 14 Mei 2020 disebutkan bahwa Karyawan Perusahaan adalah setiap orang yang terikat secara formal dan resmi dalam suatu Hubungan Kerja dengan Perusahaan

dan dinyatakan secara tertulis dalam suatu Perjanjian Kerja dengan Perusahaan, baik untuk jangka waktu tertentu tidak tertentu atau untuk jangka waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2007) Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji (upah). Berdasarkan uraian diatas, karyawan itu adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari suatu perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan ia akan mendapatkan hasil atas pekerjaannya tersebut.

2. Fungsi dan Peran Karyawan

Menurut Soedarjadi, (2009) karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan, yaitu:

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan

pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut (Soedarjadi, 2009).

3. Ciri-ciri Karyawan

Menurut Hasibuan (2007) karyawan atau pekerja dalam suatu lembaga perusahaan, kantor, organisasi dan bisnis lain sebagainya memiliki dua ciri-ciri yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

a. Karyawan Tetap

Karyawan, pegawai atau pekerja tetap adalah pekerja yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur. Karyawan tetap juga telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan, pegawai atau pekerja tidak tetap adalah pekerja yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja (dikontrak), berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-

waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

Karyawan pasti tidak akan pernah lepas dari kinerja, maka setiap pimpinan perusahaan atau lembaga akan selalu melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawannya. Adapun sikap dan ciri-ciri karyawan menurut Manulang (2002), diantaranya:

- a. Jujur. Mungkin dalam bekerja dimanapun dan menempati posisi apapun sikap yang paling utama harus jujur terhadap pekerjaannya. Karyawan yang jujur banyak disukai oleh orang lain dan selalu mendapatkan kepercayaan yang lebih terhadap pekerjaannya.
- b. Bersikap sopan santun. Bersikap sopan kepada rekan kerja maupun pimpinan dan selalu beretika dalam bekerja merupakan salah satu ciri karyawan yang baik. Karyawan yang bersikap seperti ini akan dihargai oleh pimpinan maupun rekan kerja dan memiliki nilai tambah. Karyawan yang baik juga selalu mengikuti kebijakan tempat dia bekerja dan selalu mentaati aturan-aturan tempat kerjanya.
- c. Disiplin. Setiap pimpinan atau atasan selalu menyukai karyawan yang disiplin baik itu dalam melakukan pekerjaan maupun dalam ketepatan waktu. Misalnya datang tepat waktu, istirahat sesuai aturan, tidak menunda pekerjaan dan tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja berlangsung, karyawan yang seperti itu

selalu di sukai pimpinan karena menunjukkan bahwa dia disiplin dalam bekerja dan pimpinanpun akan selalu menghargainya.

- d. Komunikasi yang baik. Karyawan yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik umumnya selalu di sukai oleh pimpinan dalam bekerja, baik itu dari cara berkomunikasi secara lisan maupun tulisan. Karena jika cara berkomunikasi kurang baik dapat menyebabkan munculnya permasalahan dalam bekerja.
- e. Kerja Keras. Salah satu ciri karyawan yang baik adalah selalu bekerja keras, karena cukup sulit untuk mendapatkan karyawan pekerja keras oleh suatu perusahaan. Banyak sekali karyawan yang mengatakan bahwa dirinya adalah seorang pekerja keras padahal kenyataannya tidak. Karena itu kerja keras sangat penting dalam bekerja terutama sebagai seorang karyawan.
- f. Bekerja Dengan Tim. Dapat bekerja dengan tim merupakan ciri karyawan yang baik, karena setiap perusahaan selalu membutuhkan suatu tim untuk memecahkan suatu permasalahan. Maka sering sekali dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dalam sebuah tim.
- g. Mampu Beradaptasi dan belajar hal-hal baru. Ciri karyawan yang baik mengetahui bagaimana caranya beradaptasi secara cepat dengan lingkungan kerja maupun pekerjaannya yang baru. Menerima untuk mempelajari hal-hal yang baru dan selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya merupakan ciri karyawan yang di sukai dan diperlukan oleh setiap perusahaan atau lembaga.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu karyawan yang tetap dan karyawan yang tidak tetap. Selain itu ciri yang paling mendasar adalah sikap jujur terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan dan pekerjaannya, memiliki sopan santun, pekerja keras, mampu beradaptasi atau belajar hal-hal baru, disiplin dalam bekerja, memiliki komunikasi yang baik, dan dapat bekerja sama dengan tim untuk melakukan pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi biasanya didefinisikan sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan, disamping dorongan intuisi, konsep motivasi merupakan bidang yang paling sulit dalam psikologi. Satu alasannya adalah bahwa motivasi tidak dapat diamati langsung. Suatu proses hipotetik hanya dapat disimpulkan dengan mengamati perilaku orang, mengukur perubahan-perubahan dalam pelaksanaan kerjanya, atau memintanya untuk menjelaskan kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuannya. walaupun terdapat sedikit kebutuhan fisik, seperti lapar dan dahaga yang dapat ditimbulkan dengan penghindaran, namun banyak sekali kebutuhan-kebutuhan manusia yang telah ditawarkan tidak dapat siap dimanipulir dalam model ini. Menyimpulkan motivasi dari perubahan-perubahan pelaksanaan kerja penuh resiko, karena pelaksanaan kerja ditentukan oleh kemampuan dan persepsi seorang tentang kebutuhan-kebutuhan kerja disamping motivasinya.

Meskipun terdapat kesulitan-kesulitan dalam mengukur motivasi, motivasi telah terbukti menjadi suatu konsep yang sangat bermanfaat guna analisa perilaku dalam organisasi. Ratusan studi telah dilakukan untuk menguji berbagai teori motivasi serta mengevaluasi perbedaan pendekatan untuk “ memotivator” pekerja. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai. “*The Process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yg melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hafidzi, dkk (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Robbins & Judge (2008) mendefinisikan motivasi (*Motivasi*) sebagai proses yg menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu mencapai tujuannya. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan,

mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tertentu J.P. Chaplin (2002).

Menurut Ravianto (dalam Martoyo, 2006) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata-lain pendorong kerja seseorang. Selanjutnya Hasibuan (2008) juga berpendapat motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk kepuasan.

Menurut Flippo (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2001).

Selain itu Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut (Handoko, 2004) dalam kamus administrasi merumuskan bahwa motivasi kerja adalah pekerja yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberi inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya

untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawannya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sesuai dengan pengertian motivasi kerja yakni segala sesuatu yang mendorong semangat untuk bekerja. Disamping itu mendorong orang untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya kebutuhan inilah para pekerja berusaha keras untuk mencapai kebutuhannya melalui pekerjaannya. Akan tetapi motivasi orang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor motivasi kerja menurut Chung dan Megginson (dalam Gomes, 2001) melibatkan (1) faktor-faktor individual dan (2) faktor-faktor organisasional.

- a. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
- b. Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Sedangkan Menurut Stoner dan Winkel (2003) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja antara lain:

- a. Karakteristik individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja yang berbeda-beda diantara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan demikian motivasi orang didalam melakukan pekerjaan juga berbeda.
- b. Karakteristik situasi kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah.
- c. Karakteristik pekerjaan, yaitu dari pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan, diantaranya: kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitude), kemampuan-kemampuan (abilities), gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself), situasi kerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu.

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang Untuk Maju. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Selain itu, menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa. Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja. Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja. Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja. Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda
5. Pengakuan dari atasan. Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa indikator pada motivasi kerja yaitu belas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan

4. Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2010) antara lain adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi.

- e. Meningkatkan kesiapan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, dll. Hal tersebut berguna untuk mencapai keberhasilan dari sebuah perusahaan.

5. Teori-teori Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) terdapat beberapa teori yang membahas tentang motivasi kerjasalah satunya teori kebutuhan dari Abraham Maslow. Bagi Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi.

Abraham Maslow membagi kebutuhan manusia atas lima kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis. Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman. Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki. Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafialisasi, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai
- 4) Kebutuhan harga diri. Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide memberi penilaian dan kritikan terhadap sesuatu.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh padapencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan dan apakah mereka (karyawan) dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Rivai , 2004).

C. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan

agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas perusahaan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Beberapa ahli juga mengemukakan pendapat mereka tentang insentif. Menurut Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Pangabean (2002) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Menurut Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa "Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)." Menurut Handoko (2002) mengemukakan bahwa "Insentif adalah sarana yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

Menurut Sendow dkk (2014) Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Insentif juga sebagai suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang karyawan agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Jenis-jenis Insentif

Pada dasarnya, pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok. Menurut Panggabean (2004), Untuk mencapai tujuan pemberian itu, maka insentif ada berupa insentif individu dan ada insentif kelompok. Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat. Rencana-rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan financial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan efisiensi produksi. Jadi, sistem sebenarnya lebih merupakan perluasan atau perlengkapan proses penentuan upah. Usaha yang dilakukan dalam menyenangkan hati karyawan, berbeda satu dengan yang lain.

Hal ini disebabkan oleh motif yang menonjol pada masing-masing individu berbeda sehingga menyebabkan corak dan bentuk insentif pun berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan yang dimotivasi.

Menurut Siagian (2002) mengemukakan beberapa jenis-jenis insentif, diantaranya:

- a. Piece work. Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. Bonus. Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. Komisi. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. Insentif bagi eksekutif. Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
- e. Kurva “kematangan”. Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk

penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar atau sebagainya.

- f. Rencana insentif kelompok. Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individu melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai satu tim.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif Menurut Hasibuan (2002) menambahkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah:

- a. Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik, maka insentif yang diharapkan akan dapat diperoleh.
- b. Biaya hidup. Apabila biaya hidup disuatu daerah tinggi, maka tingkat penerimaan insentif untuk karyawan semakin tinggi.
- c. Penawaran dan permintaan dari pekerja. Jika pekerja mampu bekerja dengan baik, maka seorang karyawan berhak untuk menerima sesuatu sesuai dengan prestasi yang telah dibuatnya.
- d. Sifat pekerjaan. Sifat pekerjaan yang lebih sulit dan mempunyai resiko lebih besar, maka kesempatan untuk memperoleh insentif semakin besar.
- e. Posisi dan jabatan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan memiliki kesempatan lebih besar untuk memperoleh insentif

- f. Pendidikan dan pengalaman kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka insentif yang diterima akan semakin besar.

Menurut Nawawi (2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif, diantaranya adalah:

- a. Produktivitas kerja karyawan, insentif yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai perangsang agar karyawan lebih giat bekerja sehingga tercapainya produktivitas kerja yang maksimal.
- b. Penawaran dan persediaan, untuk pekerjaan yang memerlukan ketrampilan dan keahlian, maka insentif sebagai perangsang bagi karyawan untuk lebih giat bekerja perlu ditawarkan dan diberikan sesuai dengan persediaan dari perusahaan.
- c. Biaya hidup, faktor ini menyangkut harkat dan martabat pekerja untuk dapat hidup layak sesuai dengan keinginan dari pekerja. Hal ini menerangkan bahwa kebutuhan yang mendasar dari setiap manusia adalah tercukupinya segala biaya hidup.

4. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang financial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar. Rencana insentif bermaksud menghubungkan keinginan karyawan akan

pendapatan financial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan efisiensi produksi (Handoko, 2002).

Panggabean (2004) mengatakan fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaannya, menurut Dessler (2003) tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan dan mendorong timbulnya prestasi yang baik dari karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa pemberian insentif adalah untuk memberikan motivasi dan tanggung jawab bagi karyawan agar kinerjanya meningkat sehingga keinginan untuk mendapat tambahan financial terpenuhi dan kebutuhan perusahaan akan efisiensi produktivitas tercapai.

5. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Sinambela (2012) Indikator yang menjadi pertimbangan dalam pemberian insentif antara lain:

- a. Kinerja, Sistem insentif dengan cara ini langsung menggaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan, berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi

pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

- b. Lama kerja, Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan, cara perhitungan dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu atau perbulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut

a) Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b) Kelebihan

Disamping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.

- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
 - 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.
- c. Senioritas, Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, dasar pemikiran karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.
- d. Kebutuhan, Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan, berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.
- e. Keadilan dan kelayakan
- 1) Keadilan, Dalam sistem insentif bukan harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (ouput), makin tinggi pengorbanan makin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karena yang dinilai adalah pengorbanannya yang

diperlukan suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan dalam oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memenuhi jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

- 2) Kelayakan, Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan, layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.
- f. Evaluasi jabatan, Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi, berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

Sejalan dengan Sinambela, menurut Pangabean (dalam Sinambela, 2007) menyebutkan bahwa pemberian insentif yang baik memiliki beberapa kriteria diantaranya:

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.

2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan
3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif

D. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja

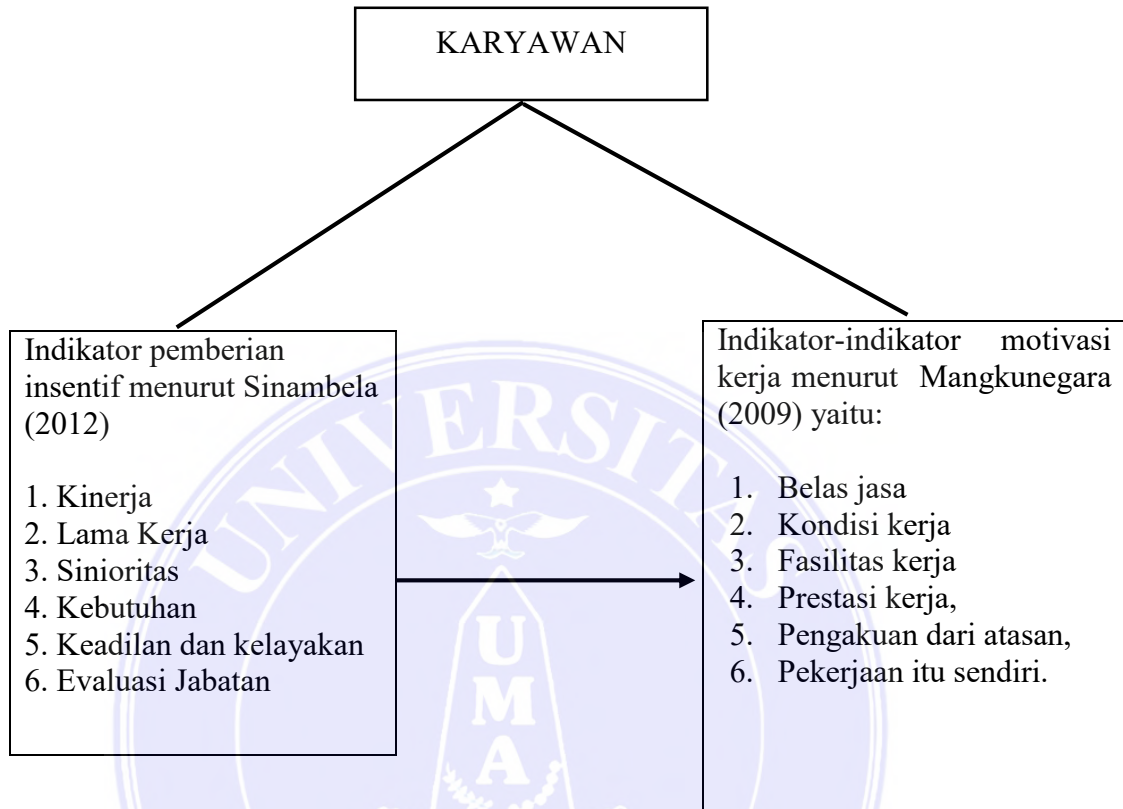
Menurut Steers & Porter, (2003) Motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu suatu lingkungan kerja. Senada dengan Gibson, dkk (2006) menyatakan motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga menunjukkan arah tindakan dalam bekerja.

Menurut Ranupandojo & Husnan (2002), Insentif merupakan salah satu unsur yang terkandung dalam dimensi ekonomi, maka hal ini dianggap sebagai hal yang penting untuk diperhatikan oleh tim manajemen perusahaan. Insentif masih merupakan motivator yang kuat. Semakin sering diberikan insentif, maka karyawan akan semakin menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Kondisi ini akan sangat berbeda jika dibandingkan dengan karyawan yang jarang sekali memperoleh insentif dari tim manajemen atau perusahaannya dimana ia bekerja.

Peranan insentif dalam motivasi kerja ini dapat dilihat dari pandangan yang dikemukakan Streers & Porter (2003) yang menyatakan bahwa dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja maka perlu diperhatikan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sementara motivasi kerja itu akan muncul seiring dengan adanya insentif yang mereka terima dalam bekerja. Demikian pula halnya yang dikemukakan oleh Daft (2006) yang menyatakan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan ataupun dipertahankan melalui motivasi kerja karyawan. Dengan memiliki motivasi kerja maka karyawan akan dapat bekerja lebih keras, tekun bersemangat hingga dapat menghasilkan kerja yang lebih berkualitas sesuai standar perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dilihat keterkaitan antara insentif dengan motivasi kerja pada karyawan, semakin tinggi diberikan insentif maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan dari apa yang dikehendaki perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

A. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan pemberian insentif dengan motivasi kerja pada karyawan, semakin tinggi insentif yang diberikan maka motivasi kerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila semakin rendah insentif yang diberikan maka motivasi kerja pada karyawan juga rendah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.

Jenis penelitian yg digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yg diteliti (Sugiyono, 2003)

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesa penelitian, maka variabel-variabel penelitian perlu diidentifikasi. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah::

1. Variabel Bebas (X) : Insentif
2. Variabel Terikat (Y) : Motivasi Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan konsep-konsep teori yang dikemukakan sebelumnya maka dirumuskan sebuah definisi operasional. Definisi operasional merupakan suatu petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam penelitian, seseorang penelitian akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga dapat diketahui baik dan buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Insentif

Menurut Handoko (2002) bahwa Insentif adalah sarana yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan. Untuk mengukur pemberian insentif pada karyawan peneliti membuat skala berdasarkan indikator menurut Sinambela (2012) yaitu kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mengukur motivasi kerja karyawan peneliti membuat skala motivasi kerja berdasarkan indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu belas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2006), populasi merupakan kumpulan atau keseluruhan subjek penelitian. Dalam setiap penelitian, masalah populasi dan sample yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat diteliti terdiri dari manusia, benda-benda, hewan dan tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Nawawi, 2001). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah seberapa kecil atau cuplikan yang ditarik dari populasi (Ferguson dalam Siregar, 2010). Penulis menetapkan karyawan yang bekerja di PT.Mega Mas Plaza Bangunan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 40 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode maupun teknik pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan prosedur tertentu, dalam jumlah yang sesuai, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili populasi (Hadi, 2000). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. Teknik total sampling adalah teknik yang menjadikan

seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data`

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subyek penelitian. Sejalan dengan hal diatas, Arikunto (2002) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah 37 pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Hadi (2000) ada beberapa kelebihan menggunakan metode skala, yaitu :

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya
2. Apa yang dikatakan subyek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Skala menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan dalam penelitian. Pemilihan skala sebagai alat pengumpul data karena skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan dan minat. Pertimbangan lain berdasar asumsi bahwa, yang mengetahui kondisi subyek penelitian adalah dirinya sendiri, dan setiap pernyataan

subyek dapat dipercaya kebenarannya. Setiap penilaian subyek terhadap pernyataan dalam skala adalah sama dengan maksud dan tujuan oleh penyusun skala (Hadi, 2000).

Dalam penelitian ini digunakan dua skala ukur yaitu skala insentif dan skala motivasi kerja. Skala tersebut disusun berdasarkan model skala Likert. Pernyataan yang terdapat dalam skala ini mempunyai sifat favourable (menyatakan kesetujuan) dan unfavourable (menyatakan ketidaksetujuan). Penilaian untuk item yang favourable adalah nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS), 4 untuk jawaban setuju (S), 3 untuk jawaban tidak setuju (TS) dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Sementara untuk item unfavourable adalah nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), 2 untuk jawaban setuju (S) dan nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS).

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Sebelum sampai pada pengolahan data, yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur untuk itu perlu dilakukan analisis butir (validitas dan reliabilitas).

1. Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrument pengukur melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan yang lain (Azwar, 2009).

$$r_{XY} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Rumus:

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap butir)
dengan variabel y (total skor subjek dari seluruh butir)

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil perkalian antara setiap x dengan setiap y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan butir tiap – tiap subjek

$\sum y$ = Jumlah skor total butir tiap – tiap subjek.

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek yang diteliti

Adapun alasan peneliti menggunakan teknik korelasi product moment dalam menguji validitas butir yang digunakan adalah karena peneliti ingin melihat korelasi antara dua variabel. Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2000).

2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (dalam Siregar, 2010), hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Reliabel dapat dikatakan kepercayaan, keandalan, keajaiban, kestabilan, dan konsistensi. Analisis reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah teknik Anava Hoyt dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = 1 - M_{ke}/M_{ks}$$

Keterangan :

- r_i = Indeks reliabilitas
 1 = Bilangan konstanta
 M_{ke} = Mean kuadrat kesalahan
 M_{ks} = Mean kuadrat antar subjek

G. Prosedur Penelitian

1. Tahap Persiapan

Yang perlu disiapkan dari tahap pertama adalah:

- a. Penyusunan alat ukur dan penyusunan administrasi, penyusunan alat ukur dibimbing oleh dosen pembimbing, jika terjadi kesalahan alat ukur akan diperbaiki sehingga menghasilkan data yang valid.
- b. Pengurusan administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk mendapatkan surat penelitian yang nantinya akan dibawa dan ditunjukkan di lokasi penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Desember 2021, dengan dibantu oleh salah satu karyawan PT.Mega Mas Plaza Bangunan. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan cara klasik, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT.Mega Mas Plaza Bangunan.

3. Tahap Pengolahan Data

Sebelum memasuki tahap analisis data, terlebih dahulu dilakukan oleh pengolahan data yang sudah di dapatkan pada tahap pelaksanaan penelitian. Pada tahap pengolahan data dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan dan mengecek kembali kuesioner yang sudah disebar.
- b. Memberikan *score* terhadap jawaban yang sudah diisi responden.
- c. Membuat tabulasi data dari *score* jawaban dengan rapi dan mudah untuk dianalisis.
- d. Melihat kembali kesamaan data yang di tabulasi dengan *score* yang ada di kuesioner.
- e. Menganalisis data menggunakan aplikasi *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

H. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh sumber data terkumpul. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik dalam menganalisa data. Pemilihan model statistik yang digunakan disesuaikan dengan susunan penelitian yang berdasarkan hipotesis yang diajukan, tujuan penelitian dan jenis variabel penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah Product Moment karena akan meneliti hubungan antar dua variabel. Variabel bebas (X) yaitu insentif dengan motivasi kerja sebagai variabel terikat (Y). Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2010). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*. Menggunakan rumus sebagai berikut :

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

O_i = frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke i
E_i = frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke i

2. Uji Linearitas

Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi, 2006). Bila sig lebih kecil dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear. Uji linearitas dianalisis menggunakan *SPSS versi 23.0 for Windows*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji statistik dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Insentif dengan Motivasi Kerja dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) yang memiliki nilai 0.879 dengan p atau signifikansinya $0.000 < 0.050$, yang artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Insentif dan Motivasi Kerja diterima.
2. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0,774, hal ini setara dengan 77,4%, artinya adalah bahwa Insentif pada karyawan perusahaan tersebut berkontribusi sebesar 77,4% terhadap Motivasi Kerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini Insentif pada karyawan PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (76,73) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (60). Selanjutnya diketahui bahwa Motivasi Kerja pada karyawan PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan tergolong tinggi juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (79.05) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (60)

B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Karyawan

Diharapkan kepada karyawan PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi motivasi kerja dalam melakukan aktivitas sudah tergolong tinggi, dengan cara lebih bersemangat lagi dalam bekerja, proaktif dalam melayani pelanggan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan kepada perusahaan PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan agar lebih memperhatikan insentif karyawan. Pemberian insentif yang sesuai dapat membuat karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja dan lebih bersemangat lagi menumbuhkan motivasi kerja agar segala tujuan-tujuan perusahaan tercapai. Pemberian insentif bisa dilihat dari hasil target setiap karyawan, disiplin karyawan dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

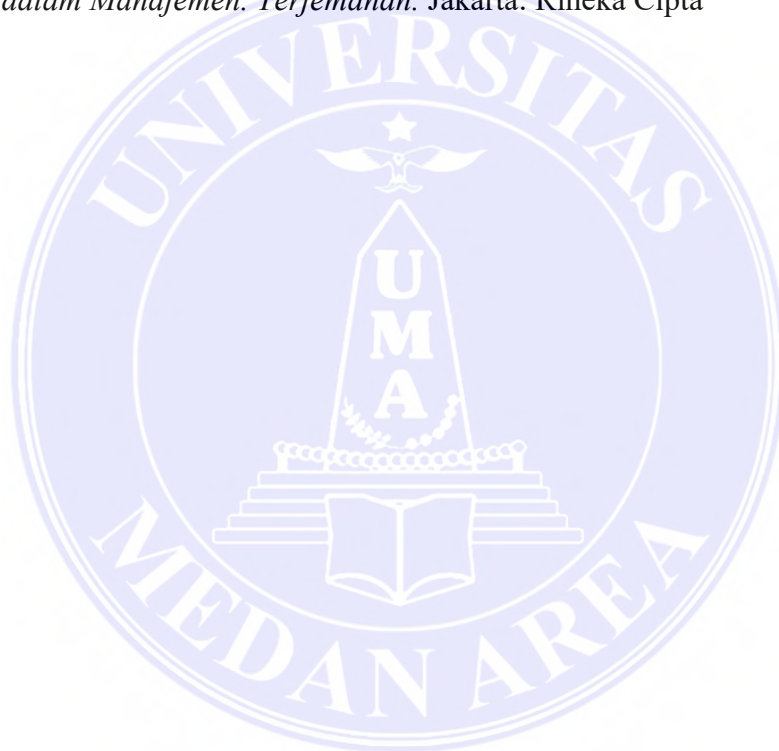
Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada motivasi kerja pada pegawai karena kontribusi Insentif terhadap motivasi kerja sudah 77,4%. Sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada motivasi kerja pegawai dalam berbagai variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chaplin, J.P. (2002). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Charles, M. R. (2004). *Human Behavior in Organization Three Level of Behavior*. New York: Englewood Clifts Prentice-Hall, Inc.
- Daft. (2006). *Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia/Human Resource Management edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: PT. Prenhalindo
- Dessler, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Edisi 10*. Jakarta: Penerbit PT Indeks
- Drucker. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Flippo, E. B. (2006). *Manajemen Personalialia. Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Erlanga.
- Gibson, dkk. (2006). *Perilaku organisasi*. Ahli Bahasa Diana Angelica, dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Gomes, F.C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. 4(1), 47-62
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Herjanto, E. (2007). *Manajemen Operasi*. Jakarta: Grasindo
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- _____. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2006). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Munandar, A.S (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI Press
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- _____. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pinder. (2013). *Work motivation: Theory, Issues and Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen
- Ranupandojo, H. & Husnan, S. (2002). *Manajemen. Personalia, edisi kedua*, Yogyakarta: Penerbit BPFE – Yogyakarta
- Riadi, E. (2006). *Statistika penelitian, analisis manual dan IBM SPSS*. CV. Andi Offset.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*. Jakarta: Salemba empat.
- Sendow, G.M., Tindow, M.I. & Mekel, P.A. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 2, No. 2, Hal. 1594-1506.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sardiman, A.M. (2005). *Interaksi dan Motifasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Sinambela, P. L. (2012). *Kinerja Karyawan Teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siregar, S. (2010). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, S. (2006). *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: Kencana
- Steers, R.M. & Porter, L. W. (2003). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Stoner, J.A.F. & Winkel, C. (2003). *Perencanaan dan Pengambilan Keputusan dalam Manajemen. Terjemahan*. Jakarta: Rineka Cipta



LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian

1. Data Penelitian Insentif

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jumlah	
1	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	89	
2	2	1	4	1	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	1	3	4	2	2	2	2	74	
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	75	
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	80	
5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	79	
6	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	95	
7	3	3	4	3	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	88	
8	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	74	
9	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	1	2	2	79	
10	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	85	
11	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	77	
12	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	2	2	89	
13	3	4	3	4	4	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	4	3	3	4	4	2	4	79	
14	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	4	85	
15	2	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	1	3	4	3	2	4	80	
16	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	81
17	2	1	4	1	2	4	2	3	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	2	1	4	4	4	4	2	4	85	
18	1	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	1	3	2	1	85	
19	3	1	4	1	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	1	2	4	3	4	2	3	75	
20	1	1	3	1	2	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	56	
21	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	50	
22	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58	
23	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	4	2	1	62	
24	1	1	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	65	
25	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	56	
26	3	3	4	3	2	2	2	1	2	1	4	2	3	2	2	4	1	4	1	4	2	3	1	4	3	2	2	3	70	
27	3	4	3	4	3	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	1	3	1	3	2	4	2	3	2	3	2	2	68	
28	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	83	
29	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	38	
30	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	91	
31	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	89	
32	2	1	4	1	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	1	3	4	2	2	2	2	74	
33	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	75	
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	80	
35	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	79	
36	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	95	
37	3	3	4	3	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	88	
38	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	74	
39	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	1	2	2	79	
40	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	85	

2. Data Penelitian Motivasi Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jumlah	
1	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	84	
2	3	2	3	2	2	4	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	74	
3	3	2	3	2	2	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
6	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	99	
7	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	94	
8	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	77	
9	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	78	
10	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	84	
11	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	81	
12	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	86	
13	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
14	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	85	
15	1	2	1	4	4	4	2	1	1	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	78	
16	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
17	4	2	4	4	4	4	2	1	1	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	96	
18	3	2	3	1	1	4	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	77	
19	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	1	3	77	
20	2	2	2	2	2	4	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	67
21	2	2	2	2	2	4	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	69	
22	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	70	
23	2	2	2	1	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	58
24	2	2	2	2	2	4	1	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	68
25	2	2	2	2	2	4	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	66
26	1	2	1	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	4	1	2	61
27	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	65
28	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	83	
29	1	2	1	2	2	4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	49	
30	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	84	
31	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	84	
32	3	2	3	2	2	4	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	74	
33	3	2	3	2	2	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	
34	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
35	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
36	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	99	
37	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	94	
38	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	77
39	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	78	
40	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	84	

Lampiran 2. Skala Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA (Inisial) :

JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak bahagia belajar di sekolah ini				✓
2	Saya memiliki teman yang baik di sekolah		✓		

Kuesioner Pemberian Insentif

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan uang bonus ketika saya mencapai target.				
2	Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan hasil kerja yang saya lakukan				
3	Saya tidak mendapatkan bonus, walau sudah bekerja mencapai target				
4	Perusahaan enggan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi.				
5	Saya mendapatkan uang tambahan ketika saya bekerja lembur.				
6	Saya mendapatkan honor tambahan ketika sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat				
7	Pada saat lembur bayaran yang saya terima sama saja.				
8	Ketika saya mampu bekerja dengan cepat, saya tidak diapresiasi.				
9	Saya mendapatkan tambahan ketika sudah bekerja lebih dari 3 tahun.				
10	Saya mendapatkan insentif ketika sudah lama bergabung di perusahaan.				
11	Perusahaan memberikan uang tambahan kepada saya yang sudah lama mengabdikan di perusahaan.				
12	Uang tambahan tidak saya terima walau saya sudah bekerja lebih dari 3 tahun.				
13	Perusahaan tidak memikirkan insentif saya, meskipun saya sudah lama bekerja di perusahaan.				
14	Walaupun saya sudah mengabdikan lama kepada perusahaan, pihak perusahaan tidak memberikan insentif kepada saya.				
15	Perusahaan memberikan saya insentif untuk menunjang keperluan hidup saya.				
16	Perusahaan memperhatikan kelayakan hidup saya dan rekan kerja.				
17	Perusahaan memberikan tambahan uang sesuai dengan kebutuhan agar karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya				
18	Saya hanya mengandalkan gaji pokok untuk menunjang hidup.				
19	Perusahaan enggan memperhatikan kelayakan hidup saya dan rekan kerja.				
20	Perusahaan lebih mementingkan kebutuhan kantor daripada kebutuhan karyawan.				

21	Saya menerima uang tambahan sama jumlahnya dengan rekan kerja.				
22	Menurut saya, uang insentif yang saya terima sudah sesuai dengan harapan saya.				
23	Perusahaan membeda-bedakan jumlah uang tambahan antara karyawan.				
24	Insentif yang saya terima kurang sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan.				
25	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan jabatan karyawan.				
26	Menurut saya, insentif yang saya dapatkan sesuai dengan jabatan yang saya emban.				
27	Semua karyawan mendapatkan insentif secara merata, tanpa dibeda-bedakan.				
28	Saya mendapatkan insetif yang kurang layak, jika dilihat sesuai dengan jabatan yang saya emban.				

Kuesioner Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan bonus ketika saya memenuhi target penjualan.				
2	Saya mendapat penghargaan ketika bekerja dengan baik				
3	Ketika tidak memenuhi target, saya mendapat hukuman				
4	Perusahaan mengabaikan kinerja saya, ketika saya bekerja dengan baik				
5	Saya merasa nyaman ketika sedang bekerja				
6	Saya bersemangat ketika bekerja dikarenakan hubungan antar karyawan terjalin baik.				
7	Pada saat bekerja, saya merasakan kurang nyaman karena banyak barang yang berserakan.				
8	Saya malas datang bekerja, karena antar karyawan sering berantam.				
9	Saya bersemangat bekerja, karena sarana prasarana yang disediakan perusahaan lengkap.				
10	Saya bekerja dengan rajin karena alat-alat pendukung untuk bekerja tersedia.				

11	Saya bekerja sekedarnya, karena perusahaan kekurangan alat untuk bekerja.				
12	Saya kurang menikmati sarana prasarana dari perusahaan karena kurang lengkap.				
13	Pada saat bekerja, saya selalu mencapai target yang telah diberikan.				
14	Saya bekerja dengan sungguh agar mencapai hasil yang baik.				
15	Dalam bekerja, saya selalu mementingkan hasil kerja yang efisien.				
16	Bagi saya bekerja untuk mencapai target membosankan				
17	Bagi saya, hasil kerja bukan prioritas.				
18	Pada saat bekerja, saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa memikirkan bagaimana hasil kerja saya.				
19	Saya mendapat pujian dari atasan ketika berhasil melakukan pekerjaan.				
20	Saya mendapat dorongan moril dari atasan setelah bekerja dengan baik.				
21	Atasan tidak pernah memperhatikan saya ketika berhasil dalam bekerja.				
22	Atasan biasa saja atas hasil kerja yang saya lakukan.				
23	Saya menyukai pekerjaan saya.				
24	Saya merasa senang ketika bekerja.				
25	Bagi saya, pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan keinginan saya.				
26	Saya kurang menyukai pekerjaan saya.				
27	Saya mudah bosan pada saat bekerja.				
28	Bagi saya, saya bekerja karena terpaksa.				

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Insentif

Reliability Scale: Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74.30	142.882	.496	.923
VAR00002	74.15	139.208	.560	.923
VAR00003	73.43	140.815	.730	.920
VAR00004	74.15	139.208	.560	.923
VAR00005	74.05	137.279	.678	.920
VAR00006	73.75	147.526	.533	.924
VAR00007	74.68	152.994	.025	.927
VAR00008	74.10	138.246	.573	.922
VAR00009	73.68	142.635	.665	.921
VAR00010	74.10	138.246	.573	.922
VAR00011	73.43	140.815	.730	.920
VAR00012	73.75	147.526	.533	.924
VAR00013	74.30	142.882	.496	.923
VAR00014	74.68	152.276	.157	.926
VAR00015	73.75	147.526	.533	.924
VAR00016	73.43	140.815	.730	.920
VAR00017	74.05	136.459	.622	.922
VAR00018	73.43	140.815	.730	.920
VAR00019	74.05	136.459	.622	.922
VAR00020	73.43	140.815	.730	.920
VAR00021	74.68	152.276	.157	.926
VAR00022	74.15	139.208	.560	.923
VAR00023	74.10	141.528	.573	.922
VAR00024	73.43	140.815	.730	.920
VAR00025	74.03	142.281	.480	.924
VAR00026	73.83	142.353	.466	.924
VAR00027	74.70	152.985	.043	.927
VAR00028	74.03	142.281	.480	.924

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.73	153.179	12.377	28

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

Reliability

Scale: Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	76.42	101.328	.740	.914
VAR00002	77.02	113.666	.091	.922
VAR00003	76.42	101.328	.740	.914
VAR00004	76.35	101.977	.630	.916
VAR00005	76.35	101.977	.630	.916
VAR00006	75.12	114.215	-.051	.923
VAR00007	76.62	107.266	.360	.921
VAR00008	76.17	103.584	.416	.922
VAR00009	76.17	103.584	.416	.922
VAR00010	76.07	106.994	.780	.916
VAR00011	76.37	100.856	.646	.916
VAR00012	76.07	106.994	.780	.916
VAR00013	77.00	114.615	-.141	.923
VAR00014	76.42	105.122	.370	.922
VAR00015	76.00	104.410	.703	.915
VAR00016	76.00	104.410	.703	.915
VAR00017	76.07	106.994	.780	.916
VAR00018	76.50	107.385	.390	.920
VAR00019	76.07	106.994	.780	.916
VAR00020	76.47	103.281	.669	.915
VAR00021	76.07	106.994	.780	.916
VAR00022	76.07	106.994	.780	.916
VAR00023	76.07	106.994	.780	.916
VAR00024	76.00	104.410	.703	.915
VAR00025	76.05	113.997	.000	.922
VAR00026	75.75	105.987	.533	.918
VAR00027	76.50	107.385	.390	.920
VAR00028	76.07	106.994	.780	.916

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.05	113.997	10.677	28

Lampiran 4. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Insentif	Motivasi Kerja
N		40	40
Normal Parameters	Mean	76.73	79.05
	Std. Deviation	12.377	10.677
Most Extreme Differences	Absolute	.188	.149
	Positive	.086	.133
	Negative	-.188	-.149
Test Statistic		.188	.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076	.093

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5. Uji Linearitas

Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Insentif	Between Groups	(Combined)	4174.800	19	219.726	16.210	.000
		Linearity	3438.918	1	3438.918	253.701	.000
		Deviation from Linearity	735.882	18	40.882	3.016	.096
	Within Groups	271.100	20	13.555			
Total			4445.900	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Insentif	.879	.774	.969	.939

Lampiran 6. Uji Korelasi

Correlations

		Insentif	Motivasi Kerja
Insentif	Pearson Correlation	1	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

