

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA
PT. JAMBI DISTRIBUSINDO RAYA**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

Oleh

Nama : Eko Wahyudi

Nim : 1700861201419

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

Nama : Eko Wahyudi

NIM : 1700861201419

Program Studi : Manajemen

Judul : PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI

KARYAWAN PADA PT.JAMBI DISTRIBUSINDO RAYA

Telah memenuhi persyaratan dan layak untk diuji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

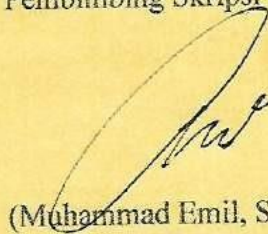
Jambi, Februari 2023

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

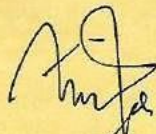


(Dr. Jonner Simarmata, MM)



(Muhammad Emil, SE,MM)

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



(Anisah, SE, MM)

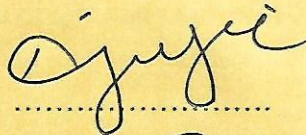
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

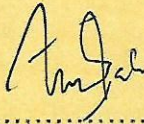
Hari : Senin
Tanggal : 20 Februari 2023
Jam : 13.00 – 15.00
Tempat : Ruang sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
---------	------	--------------

Ketua	: Dr. H. Saiyid Syekh, M. Si	
-------	------------------------------	--

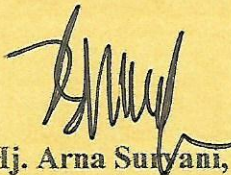
Sekretaris	: Muhammad Emil, SE, MM	
------------	-------------------------	---

Penguji Utama	: Anisah, SE, MM	
---------------	------------------	---

Anggota	: Dr. Jonner Simarmata, MM	
---------	----------------------------	--

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari



Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA

Ketua Program
Studi Manajemen



Anisah, SE, MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eko Wahyudi
Nim : 1700861201419
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Jonner Simarmata, MM
2. Muhammad Emil, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Pada
PT Jambi Distribusindo Raya

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan cantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya tulis ini dan sanksi yang lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di program studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2023

Pembuat Pernyataan



Eko Wahyudi

Kupersembahkan Skripsi ini kepada,,

Almamaterku,,

Bapak, Ibu, Saudariku,,

Serta,,

Para Dosen terutama,,

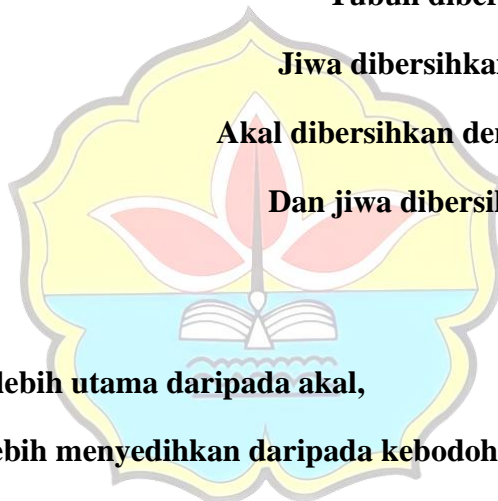
Kedua Dosen Pembimbing Skripsiku

Tubuh dibersihkan dengan air.

Jiwa dibersihkan dengan air mata.

Akal dibersihkan dengan pengetahuan.

Dan jiwa dibersihkan dengan cinta.



Tiada kekayaan yang lebih utama daripada akal,

Tiada keadaan yang lebih menyedihkan daripada kebodohan,

Dan tiada warisan yang lebih baik daripada pendidikan.

(Ali Bin Abi Thalib)

Jadilah manusia yang baik dalam pandangan Allah.

Jadilah manusia yang buruk dalam pandangan sendiri.

Jadilah manusia yang biasa dalam pandangan orang lain.

HASIL TIDAK AKAN MENGHINATI USAHA

ABSTRACT

Eko wahyudi / 1700861201419 / The Influence of incentives on the Motivation of Employees At PT. Jambi Distribusindo Raya / 1st Advisor Dr. Jonner Simarmata, MM / 2nd Advisor Muhammad Emil, SE, MM.

In an organization, the success of achieving organizational goals can not be sparated from the human resources owned. Work incentive has an effect on the quality of the motivation of the land office. The purpose of the study is to analyze the relationship between incentive and motivation.

There are two purposes on this research, the first purposes to find how the effect of Incentives on the Motivation of Employees at PT Jambi Distribusindo Raya and second purpose is to find out whether Incentives effect on Motivation at PT Jambi Distribusindo Raya.

The method used in this research is descriptive quantitative method. The type of data used for this research is primary data. Data collection methods with field research such questionnaires, observation methods, interviews and library research. The research sample was 38 employees at PT Jambi Distribusindo Raya.

Based on results of the study, the linear regression value that is $Y = 1.439 + 0.526X + e$, with a R value and a R^2 value of 0.284 on test t work Insentives has an effect on employee Motivasion at the PT Jambi Distribusindo Raya with a value of 3.777 and a significance value of 0.001.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr, wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia – Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul *“Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Jambi Distribusindo Raya”*.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menjadi Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis masih merasa jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, dengan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak yang dengan sabar berusaha meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

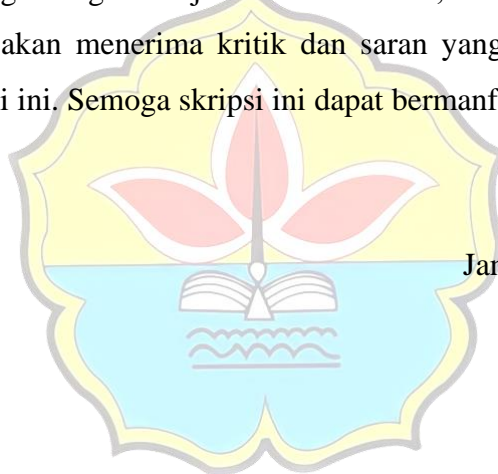
Sebagai ungkapan syukur, penulis tak lupa menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua serta saudara yang telah memberikan dukungan moril serta materil selama penulis menyelesaikan Studi di Universitas Batanghari Jambi.

Selanjutnya tak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A selaku Pj. Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen sekaligus Pembimbing Akademik selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Jonner Simarmata, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak bimbingan, pengarahan, saran dan motivasi berharga dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Muhammad Emil, SE, MM selaku Pembimbing II yang telah memberikan banyak bimbingan, pengarahan, saran dan motivasi berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing selama proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Seluruh Staff Universitas Batanghari khususnya Staff Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
8. Bapak Pimpinan beserta seluruh Staff PT Jambi Distribusindo Raya yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

Akhir kata, tiada usaha yang akan sampai pada hasil akhir yang baik jikalau tidak didiringi dengan kerja keras dan do'a, disamping itu penulis dengan senang hati akan menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan kita semua.



Jambi, Februari 2023

Penulis

Eko Wahyudi

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Landasan Teori.....	10
2.1.2 Manajemen.....	11
2.1.3 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.4 Insentif.....	18
2.1.5 Motivasi	30
2.1.6 Faktor-faktor Motivasi	34
2.1.7 Hubungan Antara Insentif Dengan Motivasi	38
2.1.8 Kerangka Pemikiran.....	41
2.1.9 Hipotesis Penelitian.....	42
2.2 Metodologi Penelitian	42
2.2.1 Jenis dan Sumber Data	43
2.2.2 Metode Pengumpulan Data.....	43

2.2.3	Populasi dan sampel.....	44
2.2.4	Metode Analisis Data.....	45
2.2.5	Uji Hipotesa	49
2.2.6	Operasional Variabel.....	49

BAB III GAMBARAN UMUM

3.1	Sejarah Perusahaan.....	51
3.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	52
3.3	Struktur Organisasi.....	53
3.4	Deskripsi Pekerjaan.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	57
4.1.1	Karakteristik responden	57
4.1.2	Insentif Pada PT. Jambi Distribusindo Raya.....	60
4.1.3	Motivasi Pada PT. Jambi Distribusindo Raya.....	65
4.1.4	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pada PT. Jambi Distribusindo Raya.....	71
4.2	Analisis dan Pembahasan	74
4.2.1	Analisis Insentif Karyawan Pada PT. Jambi Distribusindo Raya.....	74
4.2.2	Analisis Motivasi Karyawan Pada PT. Jambi Distribusindo Raya.....	74
4.2.3	Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Jambi Distribusindo Raya.....	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	76
5.2	Saran	77

DAFTAR PUSTAKA	81
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	83
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

No.	Tabel	Hal
1.1	Data Perkembangan Karyawan	5
1.2	Data Pengeluaran Insentif	6
1.3	Data Pencapaian Target Penjualan.....	7
2.2	Skala Pengukuran Instrumen.....	46
2.3	Operasional Variabel.....	50
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
4.5	Jawaban Dimensi Keadilan	60
4.6	Jawaban Dimensi Kompetitif.....	61
4.7	Jawaban Dimensi Kinerja	62
4.8	Jawaban Dimensi Senioritas	63
4.9	Rekap Jawaban 6 Item Indikator Insentif.....	63
4.10	Rekap Jawaban Dimensi Insentif	64
4.11	Jawaban Dimensi Engagement	65
4.12	Jawaban Dimensi Commitment	66
4.13	Jawaban Dimensi Satisfaction.....	67
4.14	Jawaban Dimensi Turn Over.....	68
4.15	Rekap Jawaban 8 Item Indikator Motivasi.....	69
4.16	Rekap Jawaban Dimensi Motivasi	70
4.17	Regresi Linear Sederhana	71
4.18	Korelasi Dan determinasi	72
4.19	Uji t.....	73

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	41
3.1	Struktur Organisasi PT Jambi Distribusindo Raya	54



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Hal
1. Surat Permohonan Kuesiner.....	83
2. Contoh Kuesioner.....	84
3. Tabulasi Data dan Jumlah Responden	85
4. Konversi Data Skala Ordinal ke Data Interval.....	89
5. Hasil Pengolahan Data SPSS	91
6. Tabel Distribusi T	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terhadap pendapat yang menyatakan bahwa manajemen sebagai suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu melalui orang lain. Pendapat ini berkembang berdasar kenyataan bahwa pemimpin mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain untuk mengatur pekerjaan yang diperlukan, tanpa harus melakukan pekerjaan sendiri. Manajemen merupakan praktik spesifik yang mengubah sekumpulan orang menjadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan, dan produktif. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan kehidupan perusahaan apabila sumber daya manusia memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka kehidupan perusahaan akan berjalan dengan baik dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan dalam bekerja adalah pemberian insentif. Pemberian Insentif, baik jumlahnya, maupun waktu pemberiannya dapat memacu gairah kerja dan kemauan karyawan untuk bekerja lebih baik agar mencapai prestasi kerja yang optimal. Selain itu, pemberian insentif dapat membantu dalam memberi pengetahuan terhadap nilai-nilai kunci organisasi sehingga memuluskan terwujudnya tujuan organisasi.

Insentif merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ddalam dunia bisnis, dimana produktivitas menjadi salah satu yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kemungkinan bekerja seadanya atau tidak opimal jika menerima upah (gaji) yang tetap tanpa adanya tambahan apapun. Sebaliknya, jika pegawai menerima *reward* (dalam bentuk insentif atau bonus) para pegawai akan terpacu untuk bekerja dengan optimal dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. (Suwatno, 2011:121)

Kebijakan insentif yang ditetapkan oleh perusahaan juga dapat dibagi dalam berbagai jenis, misalnya berupa bonus, komisi, jaminan social, dan lain-lain. Dimana insentif merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Didalam manajemen sumber daya manusia tidak pernah terlepas dari pembahasan mengenai motivasi. Seseorang yang memiliki motivasi tentunya akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang apabila motivasi pegawai ini meningkat dapat memacu produktivitas kerja kearah yang lebih baik.

Menurut Hasibuan (2010:185) pegawai perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempekerjakan pegawai ini kepadanya diberikan kesejahteraan. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya.

Pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Oleh karena itu, motivasi akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan pegawai terpenuhi.

Motivasi juga tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua pootensi pegawai. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja secara giat dapat mencapai hasil yang optimal.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian perusahaan mengenai masalah motivasi dalam bekerja ialah dengan melakukan usaha pemotivasian pada sumber daya manusia yang dimiliki melalui serangkaian usaha tertentu dengan kebijakan

perusahaan, sehingga motivasi sumber daya manusia tetap terjaga. Untuk memotivasi sumber daya manusia yang dimilikinya, perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para sumber daya manusianya. Hal penting yang harus dipahami oleh pihak perusahaan, bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya.

PT Jambi Distribusindo Raya sebagai salah satu anak usaha dari Wings Grup yang merupakan distributor tunggal produk FMCG (*Wings dan Lion Japan*) yang mana produknya telah dipercaya oleh hampir seluruh konsumen terutama ibu rumah tangga dengan banyaknya konsumen setiap daerah yang harus dilayani maka jumlah karyawanpun harus mencukupi demi tercapainya target yang telah ditetapkan.

Adapun jumlah karyawan divisi marketing PT Jambi Distribusindo Raya dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Data Perkembangan Karyawan Divisi Marketing
PT Jambi Distribusindo Raya
Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase Perkembangan (%)
2017	36	-
2018	34	(5,5)
2019	39	14,7
2020	39	0
2021	38	(2,5)

Sumber : PT. Jambi Distribusindo Raya tahun 2022

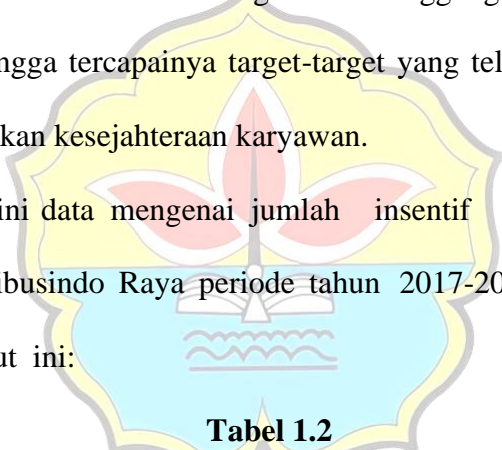
Dari data tabel 1.1 jumlah karyawan divisi marketing pada PT Jambi Distribusindo Raya mengalami fluktuasi namun tidak begitu

signifikan kenaikannya yang cenderung konstan atau tetap berawal dari tahun 2017 berjumlah 36 orang karyawan dan jumlah pada tahun 2021 berjumlah 38 orang karyawan.

Adapun jenis insentif yang diberikan kepada karyawan PT Jambi Distribusindo Raya berupa insentif dari hasil penjualan produk yang memenuhi target setiap bulannya kepada tim sales dan tim promosi (SPG/SPB).

Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan sehingga tercapainya target-target yang telah ditetapkan serta dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berikut ini data mengenai jumlah insentif yang dikeluarkan PT Jambi Distribusindo Raya periode tahun 2017-2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 1.2
Insentif Karyawan Divisi Marketing PT Jambi Distribusindo Raya Tahun 2017-2021

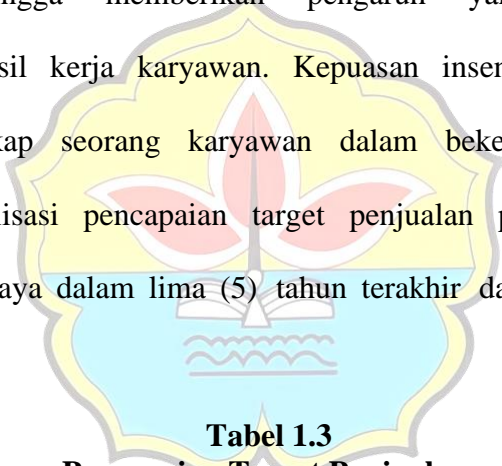
Tahun	Insentif Karyawan (Rp)	Persentase perkembangan (%)
2017	400	-
2018	450	5,7
2019	320	(4,3)
2020	253	(2,5)
2021	280	0,9

Sumber: PT. Jambi Distribusindo Raya tahun 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besaran insentif yang diterima para karyawan setiap tahunnya berbeda-beda mengikuti hasil

penjualan yang telah ditargetkan dan cenderung fluktuatif meskipun tidak terlalu signifikan.

Pemberian insentif dimaksudkan dalam rangka memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar lebih baik lagi dan meningkatkan kinerja karyawan dilingkungan perusahaan. Selain itu, insentif yang sesuai akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat kemajuan kinerja perusahaan serta dapat memacu motivasi karyawan agar bekerja lebih baik dari biasanya, sehingga memberikan pengaruh yang positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan insentif juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Dibawah ini merupakan realisasi pencapaian target penjualan produk PT Jambi Distribusindo Raya dalam lima (5) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 3 (tiga).



Tabel 1.3
Pencapaian Target Penjualan
PT Jambi Distribusindo Raya
Periode Tahun 2017-2021

Tahun	Target (Rp) Miliar	Realisasi (Rp) Miliar	Pencapaian Target %
2017	2000	2593	90,8
2018	3000	2970	99,1
2019	3350	2560	76,4
2020	3470	2610	75,2
2021	3550	3101	87,3

Sumber: PT.Jambi Distribusindo Raya tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas rata-rata realisasi pencapaian target penjualan mengalami fluktuasi pencapaian target terendah pada tahun 2020 yaitu sebesar 75,2% dan tertinggi pada tahun 2018 sebesar 99,1%.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Jambi Distribusindo Raya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang pencapaian target dan realisasi dalam kurun waktu 5 tahun terakhir ini tidak semua dapat terealisasi dengan target yang ada . Melalui pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan agar dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian singkat diatas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan pada PT Jambi Distribusindo Raya berfluktuasi cenderung menurun.
2. Insentif yang diterima karyawan cenderung rendah dari beban target yang ditetapkan.
3. Masih terdapat target penjualan yang belum terealisasi pada PT Jambi Distribusindo Raya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana insentif dan motivasi karyawan pada PT Jambi Distribusindo Raya?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi karyawan pada PT Jambi Distribusindo Raya?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan insentif dan motivasi karyawan pada PT Jambi Distribusindo Raya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT Jambi Distribusindo Raya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini ada dua secara Akademis dan secara Praktis.

1.5.1 Secara Akademis

Adapun manfaat akademis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh insentif sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
- b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh insentif terhadap motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan.

1.5.2 Secara Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh Insentif yang signifikan yang dilaksanakan terhadap motivasi karyawan.
- b. Dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam menentukan metode yang tepat tentang pengaruh insentif terhadap motivasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

Ekonomi atau *economic* dalam banyak literatur ekonomi disebutkan berasal dari bahasa Yunani yaitu kata Oikos atau Oiku dan Nomos yang berarti peraturan rumah tangga. Dengan kata lain pengertian ekonomi adalah semua yang menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan dalam rumah tangga tentu saja yang dimaksud dan dalam perkembangannya kata rumah tangga bukan hanya sekedar merujuk pada satu keluarga yang terdiri dari suami, istri, dan anak-anaknya, melainkan juga rumah tangga bangsa, negara, dan dunia.

Menurut Adam Smith (2013) menyebutkan bahwa ekonomi adalah ilmu penyelidikan tentang keadaan dan sebab adanya kekayaan negara.

Menurut P.A Samuelson (2013) ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa pengetahuan uang, dengan menggunakan sumber daya-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan dimasa yang akan datang kepada berbagai orang dan golongan masyarakat.

Menurut Mankiw (2013) ekonomi adalah suatu studi bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang terbatas atau langka. Artinya ilmu ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

2.1.2 Manajemen

Manajemen adalah aktivitas dalam organisasi , terdiri dari penentuan tujuan-tujuan (sasaran) suatu organisasi, dan penentuan sarana-sarana untuk mencapai sasaran secara efektif. (Kartono,2010:13)

Menurut Rivai (2011:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efektif, efisien, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2016:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut George (2016:1) manajemen adalah proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Menurut Filippo yang dikutip oleh Suwatno (2011:30) menyebutkan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Fungsi perencanaan manajemen kepegawaian adalah membantu pimpinan organisasi untuk memberi informasi yang lengkap dan bentuk nasihat atau saran-saran yang berkaitan dengan pegawai.

2. Pengorganisasian

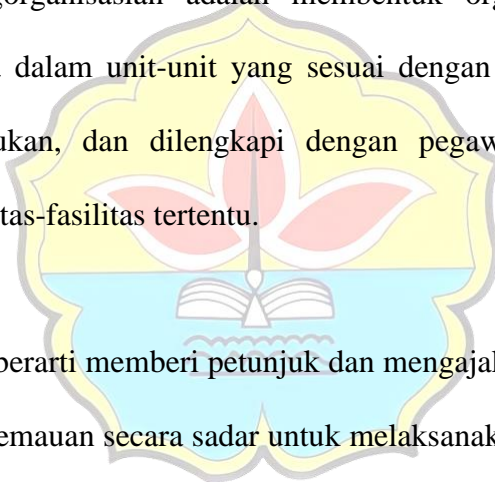
Proses pengorganisasian adalah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan pegawai serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

3. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi. Penekanan dalam pengarahan ini adalah pegawai, bekerja secara sukarela tanpa merasa dirinya dipaksa dan mau bekerjasama dengan pegawai lainnya.

4. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan.



2.1.3 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Dengan demikian fokus yang yang dipelajari manajemen sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan. Pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. (Filippo dalam Sedarmayanti,2009:4)

Menurut Sinambela (2016:7) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian, balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Fahmi (2016:1) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Kasmir (2018:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Hasibuan dalam Supiah Ningsih, Budi Karyanto, M. Zahari MS (2021:3) terdapat beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan Tindakan perbaiki dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku Kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

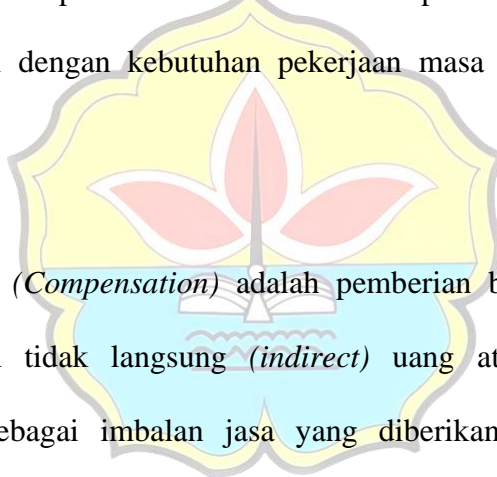
Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.



8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan Sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

2.1.4 Insentif

Menurut Nawawi (2011:143) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Menurut Simamora (2008:510) berpendapat insentif adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi.

Suwatno(2011:143) menyebutkan insentif adalah sarana motivasi yang dapat langsung diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam hati mereka tumbuh semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Hasibuan (2010:183) berpendapat bahwa insentif merupakan daya perangsang yang diberikan karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2010:89) insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah imbalan diluar gaji yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh perusahaan sebagai balas jasa atau dengan kata lain insentif diberikan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga karyawan merasa puas atas balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Tujuan utama diberikannya insentif itu sendiri ialah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dapat meningkatkan prestasi dan produktivitasnya dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang pendapatan yang melebihi upah atau gaji dasar.

Terdapat 5 pendekatan pembayaran berdasarkan kinerja yang dominan diterapkan pada program pembayaran insentif yaitu :

1. Lump-sum Bonus

Untuk memperbaiki situasi ini, banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan berdasarkan mutu dengan bonus kinerja setengah tahunan atau triwulan. Bonus ini sering dibagikan sekali dalam setahun.

2. Insentif Langsung

Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus langsung ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa pegawai, yang meliputi:

a. Masa Kerja

Untuk mengakui lamanya masa kerja, sebagian perusahaan memberikan pin atau perhiasan lain. Penghargaan atas lamanya masa kerja digunakan pada layanan kesehatan sebagai strategi untuk mempertahankan para professional dibidang-bidang yang mempunyai tuntutan sangat penting.

b. Prestasi

Bonus untuk prestasi biasanya mengarah pada bidang-bidang kinerja yang punya nilai strategis tertentu, seperti keamanan, layanan pelanggan, produktivitas, kualitas serta kehadiran.

c. Inovasi

Untuk mendorong gagasan-gagasan inovatif, banyak perusahaan yang mempunyai system saran yang melibatkan suatu bentuk insentif langsung.

3. Insentif Individu

Dalam program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya dan penghargaan didasarkan pada output individu. Macam-macam insentif individu yaitu :

a. *Piecework Plan*

Dalam program ini, pegawai dibayar dalam jumlah tertentu untuk tiap unit yang dihasilkan

b. *Standard Hour Plan*

Pendekatan ini didasarkan pada penetapan waktu standar untuk tiap unit produksi. Tugas dipisah-pisah sesuai dengan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya.

c. *Executive Incentive Plan*

Insentif individu juga bisa digunakan untuk memberikan penghargaan kepada manajer tingkat puncak. Program insentif eksekutif menggunakan sebuah rumus untuk menghubungkan dengan pencapaian sasaran korporat atau unit bisnis strategis dengan berbagai sasaran yang diberi bobot.

4. Insentif Tim

Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (biasanya orang atau kelompok) yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan finansial-finansial.

5. Pembagian Keuntungan (*Profit Sharing*)

Ada 4 kategori yaitu :

- a. Program distribusi sekarang (*Current Distribution Plans*) yang menyediakan persentase keuntungan untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun pada pegawainya.
- b. Program pembagian keuntungan yang ditangguhkan (*Deffered Plans*) yaitu menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian dan kematian atau cacat tetap.
- c. Program gabungan (*Combined Plans*) yaitu program yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada pegawai dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.
- d. Bagi Hasil, program ini dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan pegawai yang kurang produktif dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus atau bekerja lebih baik.

Menurut Kaswan (2012:165) rencana insentif individu cenderung

lebih efektif dibawah kondisi sebagai berikut :

1. Tugasnya Disenangi
2. Tugasnya tidak membosankan
3. Penyedia menguatkan dan mendukung sistem itu

4. Rencana itu diterima oleh pegawai dan manajer dan barangkali melibatkan mereka didalam mendesain rencana
5. Insentif secara finansial memadai untuk membuat output meningkat
6. Kualitas pekerjaan tidak terlalu penting
7. Kebanyakan keterlambatan ada dibawah kendali pegawai
8. Jika kontribusi individu dapat secara akurat diidentifikasi
9. Ketika pekerjaan menghendaki otonomi
10. Kinerja atau ketika kompensasi dipacu

Sementara itu Suwatno (2011:235) menyebutkan macam-macam insentif yang dapat diberikan kepada pegawai :

1. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai beserta keluarganya. Beberapa macam insentif yang diberikan kepada pegawai meliputi:

- a. Bonus

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang berhak menerima serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

b. Komisi

Komisi merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.

c. *Profit Sharing*

Profit Sharing adalah insentif yang diterima pegawai yang diambil dari sebagian laba bersih.

d. Kompensasi yang ditangguhkan (*Defferd Compensation*).

Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayar dikemudian hari, diantaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah pegawai tidak bekerja lagi.

2. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada pegawai yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Beberapa macam insentif non material :

- a. Pemberian gelar secara resmi.
- b. Pemberian tanda jasa atau medali.
- c. Pemberian pujian lisan atau tulisan.
- d. Pemberian promosi.
- e. Pemberian hak untuk memakai suatu atribut jabatan.
- f. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

- g. Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan.
- h. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Menurut Heidjrachman (2012:142) ada beberapa macam dasar yang dapat dipakai sebagai dasar pemberian insentif, yaitu :

1. *Amount Of Output*

Pemberian berdasarkan jumlah output, misalnya komisi penjualan, jika omset penjualan dalam kuantitasnya melebihi target yang telah ditetapkan maka selisih antara target penjualan dan omzet penjualan akan dihitung.

2. *Quality Of Output*

Berdasarkan kualitas output, jadi output yang telah memenuhi standar akan diperhitungkan dengan besarnya insentif.

3. *Success In Reaching Goods*

Berdasarkan keberhasilan mencapai target, jika seseorang telah berhasil mencapai suatu target tertentu maka akan diperhitungkan dengan uang yang besarnya telah ditetapkan. Disini dapat terlihat adanya tingkat besar insentif, maka insentif yang diterimanya juga akan semakin besar.

4. *Amount Of Profit*

Pemberian insentif didasarkan pada jumlah keuntungan yang dihasilkan, misalnya profit sharing.

5. *Cost efficiency*

Pemberian insentif didasarkan pada penghematan biaya-biaya yang digunakan perusahaan, misalnya dengan *product sharing*, dimana karyawan akan memperoleh tambahan upah dari hasil efisiensi biaya tenaga kerja.

Menurut Suwatno (2011:236) ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya insentif, yaitu :

1. Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai yaitu apabila jabatan atau kedudukan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari pegawai yang lainnya.

2. Prestasi Kerja

Pegawai yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka pegawai yang

prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik.

3. Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan kepada pegawainya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri, maka dari itu suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para pegawai yang prestasi kerjanya baik, karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Simamora (2015:520) sistem insentif menawarkan keunggulan-keunggulan sebagai berikut :

1. Sistem insentif ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas.
2. Sistem insentif mendorong pegawai untuk mengurangi waktu yang hilang dan penggunaan waktu serta peralatan yang lebih efektif.
3. Sistem ini menghasilkan penentuan biaya tenaga kerja yang lebih akurat.

Menurut Rivai (2016:384) dimensi pertimbangan pembagian insentif dibagi menjadi beberapa macam antara lain :

1. Kinerja

Besarnya insentif yang diterima dapat ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan dengan kinerja dalam Lembaga.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan dapat ditentukan atas dasar lamanya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Senioritas

Dalam sistem ini insentif diberikan berdasarkan masa kerja karyawan atau senioritas yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Semakin senior seorang karyawan akan menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dan loyalitasnya terhadap lembaga tersebut.

4. Kebutuhan

Insentif yang diberikan pada sistem ini berdasarkan urgensi kebutuhan hidup yang layak dari seorang karyawan.

5. Keadilan dan Kelayakan

Dalam sistem insentif keadilan, pemberian insentif didasarkan pada adanya suatu hubungan antara suatu pengorbanan input (tugas) dan output (keadilan). Semakin tinggi pengorbanan karyawan untuk perusahaan, maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Sedangkan dalam sistem kelayakan sangat diperlukan bagi perusahaan.

Kelayakan disini dapat diartikan dengan membandingkan besarnya insentif yang diberikan dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama. Jika insentif yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan perusahaan yang lain, maka perusahaan tersebut akan mendapat hambatan berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari ketidakpuasan karyawan akan insentif yang diberikan.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan merupakan suatu cara yang digunakan untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan yang lain dalam suatu Lembaga. Penentuan nilai harga atau relatif ini sebagai penyusun ranking dalam menentukan insentif.

Sementara itu menurut Gary Dessler yang dikutip dari kajian pustaka mengatakan “insentif adalah ganjaran yang berupa hal yang telah disepakati dan diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standar yang sudah ditetapkan sebelumnya”.

Sehingga ditarik dimensi insentif dengan mempertimbangkan beberapa dimensi seperti :

1. Keadilan (*Justice*)

Berkeadilan terhadap perhitungan insentif yang akan diterima para karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan telah melampaui target yang ditetapkan sebelumnya.

2. Kompetitif (*Competitive*)

Kompetitif dalam hal ini berupa ukuran insentif itu sendiri dengan pembandingan perusahaan sejenis ataupun pekerjaan sejenis.

2.1.5 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi pada manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan produktivitasnya.

Sebab adakalanya pada diri karyawan timbul kejenuhan pada pekerjaannya ditambah dengan rasa bosan.

Hasibuan (2010:141) menyatakan bahwa pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2010:143) motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri

seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya.

Menurut Uno (2013:1) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku.

Mangkunegara (2015:61) menyatakan 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 organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sutrisno (2011:108) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Sedarmayanti (2009:66) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong kreatifitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Sunyoto (2013:13) menyebutkan ada tujuh faktor-faktor motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama pembayaran gaji.

2. Prestasi kerja

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi.

3. Perkerjaan itu sendiri

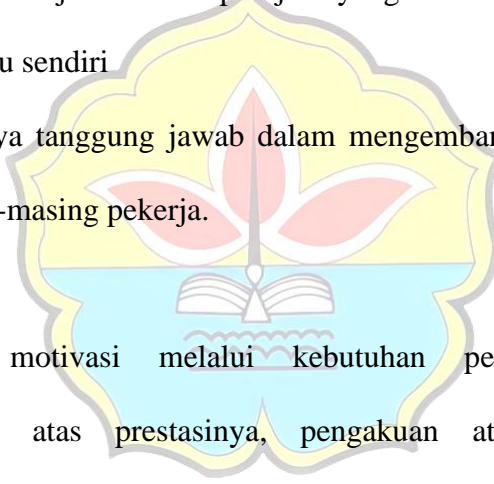
Pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

5. Tanggung jawab

Saling menghargai dan saling bertanggung jawab merupakan dua sisi yang harus dipenuhi, sehingga keberlangsungan kemitraan mereka akan terjadi dengan baik



6. Pengakuan

Pengakuan merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada pegawai yang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Sardiman (2014:89-91) motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena didalam diri setiap individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Ekstrinsik

Dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.

Menurut Hasibuan (2013) motivasi memiliki maksud dan tujuan yang luas dalam rangka pengembangan organisasi, antara lain :

1. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.

3. Meningkatkan produktifitas karyawan.
4. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
6. Meningkatkan kehadiran karyawan.

2.1.8 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, terdiri atas :

- a. Persepsi individu mengenai diri sendiri : Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- b. Harga diri dan prestasi : Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- c. Harapan : Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

- d. Kebutuhan : Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
- e. Kepuasan Kerja : Lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan : Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.
- b. Kelompok kerja dimana individu bergabung : Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu

mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

c. Situasi lingkungan pada umumnya : Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

d. Sistem imbalan yang diterima : Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai suatu tujuan, perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Menurut Hasibuan (2013 : 150) mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal terpenting dalam komunikasi yang baik dengan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses memotivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan karyawan, karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat yang harus dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

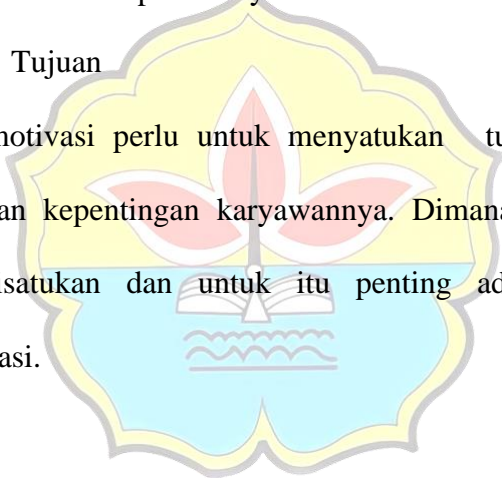
Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawannya. Dimana tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

5. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. *Team Work*

Pimpinan harus membentuk *team work* yang terkoordinir baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.



Motivasi menurut Newstroom yang dikutip Wibowo (2013:110) merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Dimensi motivasinya antara lain:

1. *Engagement*

Perjanjian merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan.

2. *Commitment*

Komitmen merupakan suatu tingkatan dimana pekerja mengikuti dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3. *Satisfaction*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan tempat kerja.

4. *Turn Over*

Turn over kehilangan pekerja yang dihargai.

2.1.7 Hubungan Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Salah satu tujuan karyawan bekerja pada suatu perusahaan adalah agar kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi, dengan kata lain mereka bekerja dengan harapan bahwa balas jasa perusahaan atas kontribusi karyawan akan mengarah pada pemenuhan kebutuhan dan kepuasan karyawan yang bersangkutan, maka karyawan akan

termotivasi untuk meningkatkan prestasinya, sehingga kepuasan atas pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku mereka dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Sementara karyawan menukarkan waktu, kemampuan, keahlian, dan usaha mereka untuk balas jasa yang diberikan perusahaan. Salah satu sistem balas jasa atau imbalan yang dapat diterapkan oleh perusahaan adalah insentif.

Insentif merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena bisa mendapatkan imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Apabila insentif tersebut sesuai dengan motif yang ada, maka individu akan tertarik untuk memanfaatkan insentif tersebut. Pemberian insentif dimaksudkan untuk agar para karyawan akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga prestasi kerja meningkat.

Motivasi dapat ditimbulkan dengan adanya kepuasan. Jadi, apabila motivasi karyawan kerja karyawan ingin tercapai maka kebutuhan diri harus terpenuhi supaya karyawan tersebut akan terpacu untuk bekerja lebih baik.

Pemberian insentif, motivasi serta produktivitas kerja sangat erat hubungannya dimana diantaranya ada hubungan yang positif, insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk

memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, dimana tanpa adanya insentif maka sulit untuk memotivasi pegawai dan tanpa motivasi yang

tinggi dari pegawai untuk bekerja maka mungkin tidak terwujud suatu produktifitas kerja yang tinggi dari seorang karyawan. Dengan melihat kenyataan jika seorang karyawan diberi daya perangsang (insentif) akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat, maka perusahaan atau organisasi tersebut telah maju satu langkah dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

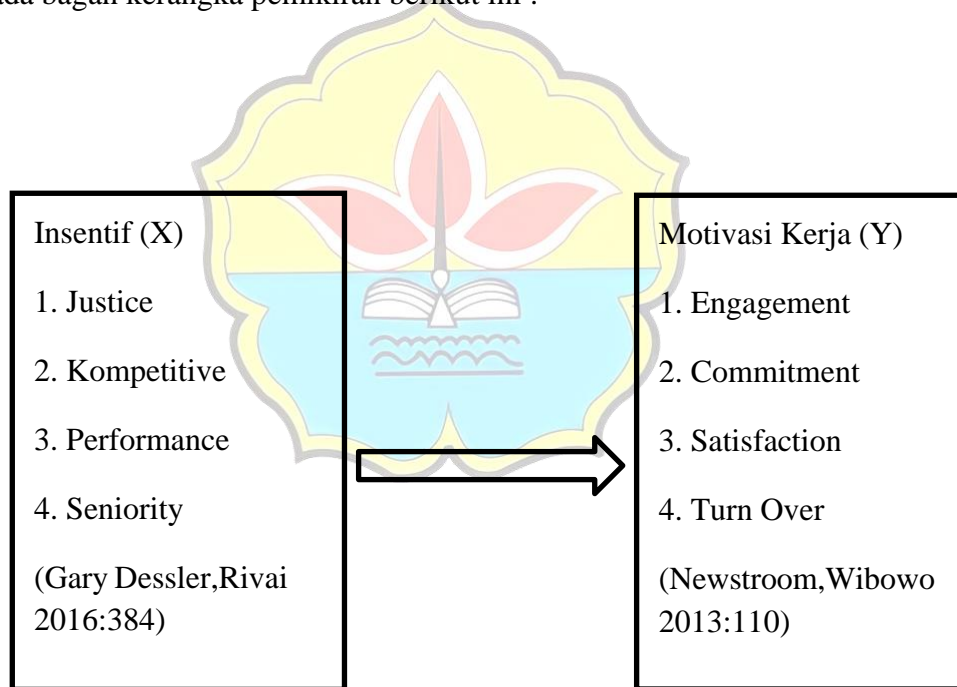
Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif dapat mempengaruhi motivasi kerja. Jika insentif yang diberikan baik faktor-faktor lain diluar insentif dianggap konstan (tetap) maka diharapkan motivasi kerja meningkat.

Menurut Nawawi (2011:317) dimana tanpa adanya insentif maka sulit untuk memotivasi pegawai dan tanpa motivasi yang tinggi dari pegawai untuk bekerja maka mungkin tidak terwujud suatu produktivitas kerja yang tinggi dari seorang pegawai.

2.1.8 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan pengamatan yang telah penulis laksanakan dengan seksama maka penulis menarik kesimpulan bahwa ada empat dimensi dari insentif dan empat dimensi dari motivasi yang sesuai dengan kondisi diperusahaan tempat pengamatan yang telah dilakukan yang berdasarkan dengan landasan teori Insentif dari Gary Dessler serta landasan teori dari motivasi dari Wibowo (2013:110).

Agar lebih mudah memahami keterangan diatas maka dapat dilihat pada bagan kerangka pemikiran berikut ini :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Setiawan (2013:99) merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga insentif dan motivasi karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Raya tinggi.
2. Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Raya tinggi.

2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Kedua metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Metode penelitian kualitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kualitatif yang kokoh.(Umar,2011 :225)

2.2.1 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari responden yakni karyawan PT Jambi Distribusindo Raya. Data ini merupakan hasil wawancara dan instrumen kuisisioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari bagian personalia yang telah diolah lebih lanjut dan merupakan data pendukung bagi penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Jambi Distribusindo Raya yang diambil melalui metode wawancara dengan menyebarkan kuisisioner.

2.2.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisisioner pada staf marketing PT Jambi Distribusindo Raya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:142)

angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2.2.3 Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah kumpulan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan Divisi Marketing PT Jambi Distribusindo Raya pada tahun 2021 yaitu berjumlah 38 orang, karena jumlah pupulasinya hanya 38 orang maka menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden.

2.2.4 Metode Analisis Data

Untuk mendapatkan data primer maka digunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang ditujukan kepada karyawan PT Jambi Distribusindo Raya dengan menggunakan dua alat analisis berikut ini :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian.

Langka analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi.

Menurut Sudirman dan kawan-kawan (2020:231) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain :

Tabel 2.2
Skala Pengukuran Instrumen

JAWABAN	NILAI
Sangat Tinggi (ST)	5
Tinggi (T)	4
Sedang (S)	3
Rendah (R)	2
Sangat Rendah (SR)	1

Menurut Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor Terendah} = \text{Bobot Terendah} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = \text{Bobot Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 38$$

$$= 38$$

$$\text{Skor Tertinggi} = (5 \times 38) = 190$$

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = jumlah sampel

m = nilai skor tertinggi

Perhitungan :

$$RS = \frac{38(5-1)}{5} = \frac{152}{5} = 30,4$$

Sehingga interval kelasnya adalah :

38 – 68,3	Sangat Rendah
68,4 – 98,7	Rendah
98,8 – 129,2	Sedang
129,2 – 159,5	Tinggi
159,6 – 190	Sangat Tinggi

2. Analisis Verifikatif

1. Uji Prasyarat

Uji prasyarat dapat dibedakan menjadi beberapa jenis seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji normalitas, dan uji linearitas.

a. Uji Validitas

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian tergantung jumlah variabel dalam penelitian tersebut

Uji validitas bisa dihitung dengan korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan

rumus teknik korelasi “*product moment*”. Pengambilan keputusan pada uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan dasar sebagai berikut :

- a) Jika nilai Sig.(2-tailed) $< 0,05$ maka variabel (X) maupun (Y) dinyatakan valid sebaliknya jika Sig.(2-tailed) $> 0,05$ maka tidak valid.
- b) Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka variabel (X) maupun (Y) dinyatakan valid sebaliknya r hitung $< r$ tabel maka tidak valid.
- c) Jika terdapat tanda (*) atau (**) pada nilai Pearson Correlations maka variabel (X) maupun (Y) dinyatakan valid. (* sig. 0,01/(** sig.0,05)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dengan ketentuan uji reliabilitas:

Jika koefisien Alpha $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel.

Jika koefisien Alpha $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk membuktikan bahwa sampel berdistribusi normal. Hal ini dilakukan dengan uji One-

Sample KS pada SPSS dimana nilai signifikasinya $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

d. Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel insentif (X) dengan variabel motivasi (Y) dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linier. Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antara variabel insentif (X) dengan variabel motivasi (Y), sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara variabel insentif (X) dengan variabel motivasi (Y).

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk menjawab tujuan penelitian menggunakan dua analisis regresi linear sederhana. Menurut Supardi (2013:229) rumus persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = motivasi

a = konstanta (harga Y untuk X = 0)

b = angka arah (koefisien regresi) : bila b positif (+), arah regresi naik dan nilai b negatif (-), arah regresi turun.

X = Insentif

e = error

3. Koefisien Korelasi

Menurut Syekh (2011 : 87) korelasi adalah analisis yang tersusun untuk mengetahui kekuatan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Baik hubungan antara variabel bebas dengan kriteria terikat atau variabel satu dengan variabel lainnya. Sebagai gambaran berikut dipaparkan interpretasi koefisien nilai (r) seperti berikut :

0,00 – 0,199	Sangat tidak Erat
0,20 – 0,399	Tidak Erat
0,40 – 0,599	Cukup Erat
0,60 – 0,799	Erat
0,80 – 1,000	Sangat Erat

4. Koefisien Determinasi

Menurut Supardi (2013 : 188) koefisien determinan dilambangkan dengan R^2 yaitu proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Nilai koefisien determinan dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$ memiliki makna bahwa nilai variabel independen sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n)\%$ diterangkan oleh galat error atau pengaruh variabel dependen lebih dari 1 (ganda/majemuk) terdapat koefisien determinan penyesuaian yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk/ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinan penyesuaian dengan rumus

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinan

2.2.5 Uji Hipotesis

A. Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas insentif (X) berpengaruh terhadap variabel terikat motivasi (Y).

Berikut rumusan yang digunakan :

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : Insentif tidak berpengaruh terhadap Motivasi karyawan

PT. Jambi Distribusindo Raya.

H_a : Insentif berpengaruh terhadap Motivasi karyawan

PT. Jambi Distribusindo Raya.

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3. Kriteria Keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh Insentif (X) Terhadap Motivasi (Y)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh Insentif (X) Terhadap Motivasi (Y)

2.2.6 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:38) operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 2.3

Variabel	Konsep	Dimensi	Sub Indikator	Skala
(X) Insentif (Gary Dessler)	Imbal hasil dari suatu pekerjaan yang mencapai target yang telah ditentukan yang berfungsi sebagai daya perangsang presatasi karyawan.	1. Justice	1. Sesuai dengan pengorbanan kerja	Ordinal
		2. Kompetitive	2. Kompetitif dengan Perusahaan sejenis 3. Kompetitif dengan Pekerjaan sejenis	
		3. Performance	4. Sesuai kinerja 5. Sesuai pencapaian target	
		4. Seniority	6. Sesuai dengan status karyawan	
(Y) Motivasi (Wibowo,2013:110)	Dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah,intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan	1. <i>Engagement</i>	1. Membangkitkan antusiasme 2. Lebih inisiatif 3. Giat berusaha	Ordinal
		2. <i>Commitment</i>	4. Kesungguhan 5. Loyalitas	
		3. <i>Satisfaction</i>	6. Kepuasan diri 7. Harapan karyawan	
		4. <i>Turn Over</i>	8. Ingin tetap tinggal	

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Perusahaan

PT Jambi Distribusindo Raya adalah suatu perusahaan yang telah menjadi distributor ke berbagai lokasi seperti minimarket, supermarket, dan apotek dengan produk yang dijual berupa produk *Fast Moving Consumer Goods* seperti: makanan, sabun, *personal care* dan lainnya. Perusahaan yang beralamat di jalan Lingkar Selatan II Talang Gulo, Kota Jambi ini didirikan pada tanggal 20 Agustus 2005, yang merupakan salah satu dari entitas usaha Wings Grup yang bertugas mendistribusikan produk Wings Dan Lion Japan ke berbagai outlet di daerah Jambi.

Perusahaan ini telah memiliki banyak karyawan yang terdiri dari berbagai divisi yang mengharuskan karyawannya memiliki ketangkasan dan cepat serta tepat dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal dan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

3.2 VISI DAN MISI PT. JAMBI DISTRIBUSINDO RAYA

1. VISI

- Memberikan penjualan produk se-Indonesia ke outlet sehingga menjadi perusahaan distributor yang terkemuka di Indonesia.

2. MISI

- Menerapkan standar yang tinggi pada Manajemen perusahaan Kualitas Produk dan pelayanan kami.

- Terus meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan perluasan jaringan distribusi terutama di wilayah Provinsi Jambi dan sekitarnya.
- Mengembangkan Sumber Daya Manusia dan sarana syarat kunci untuk pelayanan pelanggan seperti, *delivery, stock product, storage capacity*, armada dan *front office* serta sebagai sarana anda untuk mendapatkan info seputaran produk yang didistribusikan.

3.3 STRUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi menggambarkan hubungan, wewenang dan tanggung jawab setiap tingkatan yang ada dalam organisasi tersebut untuk melaksanakan kegiatannya kearah tercapainya tujuan perusahaan.

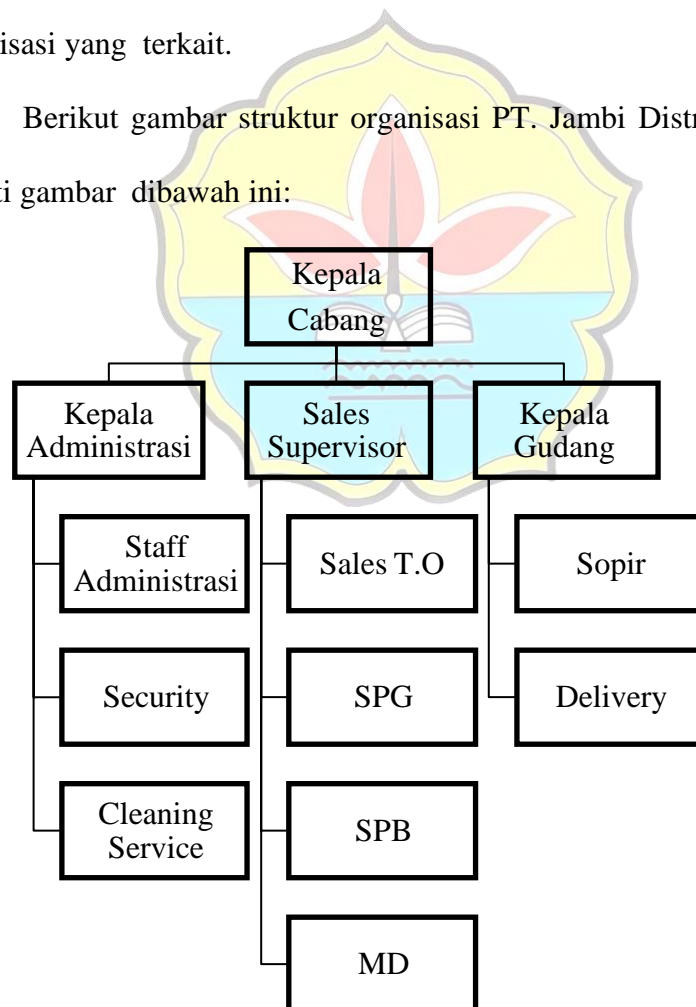
Struktur organisasi pada umumnya disusun dengan tujuan untuk mendapatkan sistem kerjasama yang baik antar divisi didalam organisasi tersebut. Sedangkan manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya struktur organisasi antara lain :

1. Memperinci tugas masing-masing bagian sehingga tidak terjadi tumpang tindih dan penumpukan tugas disuatu bidang.
2. Mempermudah pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

3. Mempermudah pengawasan oleh atasan.
4. Mempermudah jalinan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan seperti yang telah direncanakan

Suatu organisasi yang baik tercermin dengan adanya penentuan kekuasaan (*authority*) dan pembagian tugas yang tegas. Hal ini menunjukkan bahwa orang yang bekerja didalamnya akan tahu tugasnya masing-masing, hubungan kerja yang cukup jelas dan adanya hubungan vertikal dan horizontal yang baik antara segmen organisasi yang terkait.

Berikut gambar struktur organisasi PT. Jambi Distribusindo Raya seperti gambar dibawah ini:



Gambar 3.1
Struktur Organisasi
Sumber: PT Jambi Distribusindo Raya

3.4 Deskripsi Tugas

1. Kepala Cabang

Tugas utama kepala cabang memimpin serta menerbitkan berbagai kebijakan perusahaan sekaligus mengawasi jalannya kebijakan tersebut.

2. Kepala Administrasi

Mengelola dan mengarahkan staff administrasi sesuai dengan job desk masing-masing. Meninjau kinerja dan memberikan umpan balik kinerja kepada staff.

3. Sales Supervisor

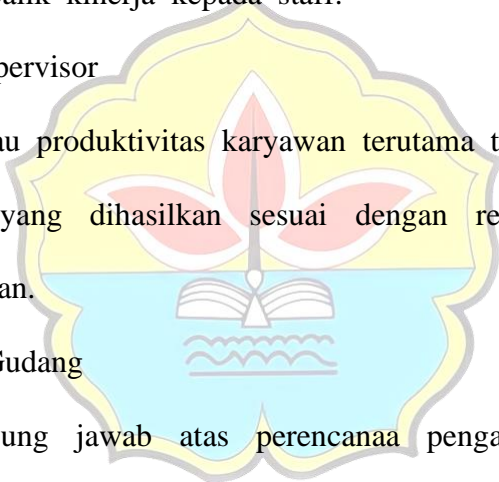
Memantau produktivitas karyawan terutama tim marketing agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan rencana manajemen perusahaan.

4. Kepala Gudang

Bertanggung jawab atas perencanaan pengadaan barang dan distribusinya serta mengawasi dan mengontrol operasional gudang.

5. Staff Administrasi

Bertanggung jawab atas pengorganisasian data dan dokumen pendukung serta hal-hal yang berhubungan dengan administrasi perusahaan.



6. Sales T.O

Bertugas menginput pesanan dari outlet secara terperinci serta memasarkan produk-produk dari perusahaan sekaligus mengambil tagihan yang sudah jatuh tempo.

7. SPG/SPB dan MD

Bertugas mempromosikan langsung kepada konsumen produk dari perusahaan sedangkan MD bertugas untuk memastikan kerapian rak pajangan disetiap outlet.

8. *Security*

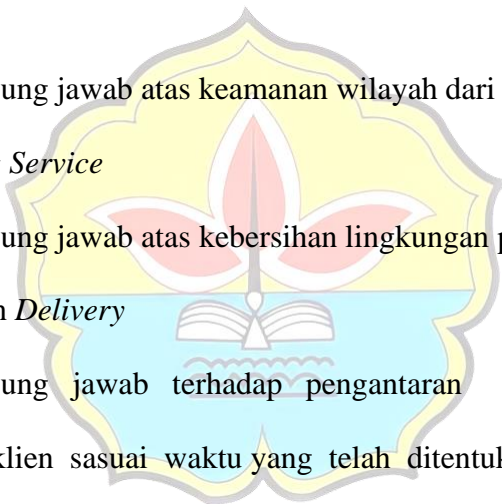
Bertanggung jawab atas keamanan wilayah dari perusahaan.

9. *Cleaning Service*

Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan perusahaan.

10. Sopir dan *Delivery*

Bertanggung jawab terhadap pengantaran semua produk kepada klien sesuai waktu yang telah ditentukan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 38 responden. Kuisisioner ini disebarakan melalui *Google Form* kepada responden yang berada didivisi marketing pada PT Jambi Distribusindo Raya.

4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif

Dibawah ini hasil dari analisis deskriptif setiap responden berdasarkan karakteristiknya :

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut ini :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	65,8
2	Perempuan	13	34,2
	Jumlah	38	100

Sumber: Responden (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah reponden sebanyak 38 orang yang terdiri dari 25 orang (65%) laki-laki dan 13 orang (34,2%) perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
20 – 24 Tahun	8	21,1
25 – 29 Tahun	16	42,1
30 – 34 Tahun	10	26,3
> 35 Tahun	4	10,5
Jumlah	38	100

Sumber: Responden (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui komposisi usia 20 – 24 tahun terdiri dari 8 orang (21,1%), usia 25 – 29 tahun terdiri dari 16 orang (42,1%), usia 30 - 34 tahun terdiri dari 10 orang (26,3%), sedangkan sisanya usia >35 tahun terdiri dari 4 orang (10,5%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase (%)
SMA	13	34,2
DIII	7	18,4
S1	16	42,1
S2	2	5,3
Jumlah	38	100

Sumber: Responden (data dioalah)

Dari tabel diatas, dapat kita lihat bahwa dari 38 orang responden, terdiri dari 13 orang responden (34,25%) latar belakang Pendidikan SMA, 7 orang responden (18,4%) latar belakang DIII, 16 orang responden (42,1%) latar belakang S1, serta 2 orang responden (5,3%) latar belakang S2.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	5	13,2
2 – 3 Tahun	12	31,6
4 – 5 Tahun	14	36,8
> 5 Tahun	7	18,4
Jumlah	38	100

Sumber: Responden (data dioalah)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dari jumlah total 38 responden, sebanyak 5 orang responden (13,2%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 12 orang responden (31,6%) memiliki masa kerja 2 -3 tahun, sebanyak 14 orang responden (36,8%) memiliki masa kerja 4 – 5 tahun, serta ada 7 orang responden (18,4%) memiliki masa kerja diatas 5 tahun.

A. Insentif pada PT Jambi Distribusindo Raya

Untuk mengetahui insentif pada PT Jambi Distribusindo Raya dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Keadilan (*Justice*)

Hasil jawaban Responden dari Dimensi *Justice* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Hasil jawaban Responden Terhadap Dimensi *Justice* (Keadilan)

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1.	Kesesuaian insentif yang didapat dengan			5	23	10	157	Tinggi

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
	pengorbanan kerja karyawan							
Total							157	
Rata-rata							157	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban 157, maka dapat diartikan bahwa Kesesuaian insentif yang didapat dengan pengorbanan kerja karyawan dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 157 sehingga dapat diartikan bahwa Dimensi *Justice* (Keadilan) dinilai tinggi oleh karyawan PT Jambi Distribusindo Raya.

2. Kompetitif (*Kompetitive*)

Hasil jawaban Responden Dimensi Kompetitif f dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi *Kompetitive* (Kompetitif)

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
2.	Kesesuaian insentif yang didapat karyawan dengan perusahaan sejenis			5	26	7	154	Tinggi
3.	Kesesuaian insentif yang didapat dengan pekerjaan sejenis diperusahaan yang berbeda			8	23	7	151	Tinggi
Total							305	
Rata-rata							152,5	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 154, artinya bahwa Insentif yang didapat karyawan sesuai dengan perusahaan sejenis dinilai tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 151, artinya bahwa Insentif yang didapat karyawan dengan pekerjaan sejenis diperusahaan yang berbeda dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan skor jawaban rata-rata sebesar 152,5 sehingga dapat diartikan bahwa Dimensi Kompetitif dinilai tinggi oleh karyawan PT Jambi Distribusindo Raya.

3. Kinerja (*Performance*)

Hasil jawaban Responden Dimensi Kinerja dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.7
Hasil jawaban Responden Terhadap Dimensi Kinerja

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
4.	Insentif yang diberikan berdasarkan kinerja			2	22	14	164	Sangat Tinggi
5.	Kesesuaian insentif dengan pencapaian target yang telah ditentukan			3	25	10	159	Tinggi
Total							323	
Rata-rata							161,5	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor sebesar 164, dapat diartikan bahwa Insentif yang diberikan berdasarkan dengan kinerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor 159, yang dapat diartikan bahwa Insentif yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditentukan dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor skor 161,5 sehingga dapat diartikan indikator Kinerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan PT Jambi Distribusindo Raya.

4. Senioritas (*Seniority*)

Hasil jawaban Responden Dimensi Senioritas sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil jawaban Responden Terhadap Dimensi Senioritas

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
6.	Kesesuaian insentif dengan status karyawan diperusahaan			8	25	5	149	Tinggi
Total							149	
Rata-rata							149	Tinggi

Sumber :Data primer (dioalah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor 149, yang artinya bahwa kesesuaian insentif yang didapat dengan status karyawan diperusahaan dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara rata-rata skor yang didapat juga dapat diartikan bahwa indikator Senioritas dinilai tinggi oleh karyawan.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan sub indikator penilaian terhadap insentif pada PT Jambi Distribusindo Raya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 6 Pernyataan Sub
Indikator Insentif

No.	Pernyataan	Skor	Ket
1.	Kesesuaian insentif dengan pengorbanan kerja	157	Tinggi
2.	Kesesuaian insentif yang didapat dengan perusahaan sejenis	154	Tinggi
3.	Kesesuaian insentif yang didapat dengan perusahaan lain	151	Tinggi
4.	Insentif yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan	164	Sangat Tinggi
5.	Kesesuaian insentif dengan pencapaian target yang telah ditentukan	159	Tinggi
6.	Kesesuaian insentif dengan status karyawan dipusahaan	149	Tinggi
Total		934	
Rata-rata		155,7	Tinggi

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas skor rata-rata responden sebesar 155,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif pada PT Jambi Distribusindo Raya dinilai tinggi oleh para karyawan yang berada pada interval kelas antara 129,2 – 159,5. Dengan demikian Insentif pada PT Jambi Distribusindo Raya berpengaruh Tinggi

Tabel 4.10
Rekap Jawaban Responden Terhadap Dimensi Insentif

No	Dimensi	Skor	Ket
1	Keadilan (Justice)	157	Tinggi
2	Kompetitif (Kompetitive)	152,5	Tinggi
3	Kinerja (Performance)	161,5	Sangat Tinggi
4	Senioritas (Seniority)	149	Tinggi

Sumber: Data primer (diolah)

Pada tabel diatas dapat diketahui indikator yang dinilai paling tinggi oleh karyawan adalah Kinerja yang dibuktikan dengan rata-rata skor sebesar

161,5 dengan kategori Sangat Tinggi. Sedangkan dimensi Senioritas masih perlu ditingkatkan terbukti dengan skor 149 dengan kategori Tinggi.

B. Motivasi pada PT Jambi Distribusindo Raya

Untuk mengetahui Motivasi pada PT Jambi Distribusindo Raya dapat dilihat dari tabel jawaban Responden berikut ini :

1. *Engagement* (Keterlibatan)

Hasil jawaban Responden Dimensi *Engagement* (Keterlibatan) sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi *Engagement* (Keterlibatan)

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1.	Membangkitkan rasa antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan			3	27	8	157	Tinggi
2.	Mendorong untuk lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan			5	21	12	159	Tinggi
3.	Giat dalam berusaha untuk mencapai target yang diberikan			4	25	9	187	Sangat Tinggi
Total							503	
Rata-rata							167,7	Sangat Tinggi

Sumber:Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 157, dapat diartikan Membangkitkan rasa antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan dinilai Tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 159, artinya Mendorong untuk lebih berinisiatif untuk melakukan pekerjaan dinilai Tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor sebesar 187, artinya Giat dalam berusaha untuk mencapai target yang telah ditentukan dinilai Sangat Tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor 167,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa Dimensi *Engagement* (Keterlibatan) dinilai Sangat Tinggi oleh karyawan PT Jambi Distribusindo Raya.

2. *Commitment* (Komitmen)

Hasil jawaban Responden Dimensi *Commitment* (Komitmen) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi *Commitment*
(Komitmen)

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
4.	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja			3	28	7	150	Tinggi
5.	Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja		1	17	15	5	138	Tinggi
Total							288	
Rata-rata							144	Tinggi

Sumber: Data primer (dioalah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 150, dapat diartikan Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja dinilai Tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 138, artinya Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja dinilai Tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor 144 sehingga dapat disimpulkan bahwa Dimensi *Commitment* (Komitmen) dinilai Sangat Tinggi oleh karyawan PT Jambi Distribusindo Raya.

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Hasil dari jawaban Responden Dimensi *Satisfaction* dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi *Satisfaction* (Kepuasan)

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
6.	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja			8	24	6	150	Tinggi
7.	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini		2	6	22	8	150	Tinggi
Total							300	
Rata-rata							150	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 150, dapat diartikan bahwa Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja dinilai Tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 150, artinya Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini dinilai Tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor 150 sehingga dapat disimpulkan bahwa Dimensi *Satisfaction* (Kepuasan) dinilai Sangat Tinggi oleh karyawan PT Jambi Distribusindo Raya.

4. Turn Over

Hasil jawaban Responden Dimensi *Turn Over* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Turn Over

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
8.	Keinginan untuk tetap diperusahaan			7	23	8	153	Tinggi
Total							153	
Rata-rata							153	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 153, dapat diartikan bahwa Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja dinilai Tinggi oleh karyawan. Secara keseluruhan rata-rata skor 153 dapat disimpulkan bahwa Indikator *Turn Over* dinilai tinggi oleh karyawan PT Jambi Distribusindo Raya.

Hasil rekap jawaban Indikator Motivasi karyawan pada PT Jambi Distribusindo Raya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Jawaban Responden Terhadap 8 Pernyataan Indikator Motivasi

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Membangkitkan rasa antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan	157	Tinggi
2	Mendorong untuk lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan	159	Tinggi
3	Giat dalam berusaha untuk mencapai target yang diberikan	187	Sangat Tinggi
4	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja	150	Tinggi
5	Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja	138	Tinggi
6	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja	150	Tinggi
7	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini	150	Tinggi
8	Keinginan untuk tetap diperusahaan	153	Tinggi
Total		1.244	
Rata-rata		155,5	Tinggi

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas skor rata-rata responden sebesar 155,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif pada PT. Jambi Distribusindo Raya dinilai tinggi oleh para karyawan yang berada pada interval kelas antara 129,2 – 159,5. Dengan demikian dimensi Motivasi pada PT Jambi Distribusindo Raya berpengaruh Tinggi.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi motivasi pada PT Jambi distribusindo Raya, sebagai berikut :

Tabel 4.16
Rekap Jawaban Dimensi Motivasi

No	Dimensi	Skor	Ket
1	Engagement (Keterlibatan)	167,7	Sangat Tinggi
2	Commitment (Komitmen)	144	Tinggi
3	Satisfaction (Kepuasan)	150	Tinggi
4	Turn Over (Pergantian)	153	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dimensi dengan skor rata-rata tertinggi yaitu dimensi *Engagement* (keterlibatan) sebesar 167,7 sedangkan dimensi terendah yaitu *Commitment* (komitmen) dengan skor rata-rata sebesar 144.

4.1.2 Hasil Uji Prasyarat

4.1.2.1 Uji Validitas

Setelah dilakukan uji validitas variabel (X) dan (Y) dengan menggunakan SPSS maka didapat hasil sebagai berikut :

Correlations						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6
RATA2 Pearson Correlation	.492**	.551**	.633**	.726**	.548**	.619**
Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N	38	38	38	38	38	38

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel output diatas, rata-rata nilai dari :

Nilai Signifikasi Sig.(2-tailed) X1,X2,X3,X4,X5,X6 < 0,05 yang berarti semua variabel (X) dinyatakan valid.

Nilai r hitung (Pearson Correlations) X1,X2,X3,X4,X5,X6 > r tabel (0,320) yang berarti semua variabel (X) dinyatakan valid.

Berdasarkan tanda (**) ini berarti semua variabel (X) dinyatakan valid.

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
RA	Pearson	.568**	.585**	.500**	.668**	.599**	.660**	.673**	.462**
TA2	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

Sumber: data (dialah)

Berdasarkan tabel output diatas, rata-rata nilai dari :

Nilai Signifikasi Sig.(2-tailed) Y1,Y2,Y3,Y4,Y5,Y6,Y7,Y8 < 0,05 yang berarti semua variabel (Y) dinyatakan valid.

Nilai r hitung (Pearson Correlations) Y1,Y2,Y3,Y4,Y5,Y6,Y7,Y8 > r tabel (0,320) yang berarti semua variabel (Y) dinyatakan Berdasarkan tanda (**) ini berarti semua variabel (Y) dinyatakan valid.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap item (X) dan (Y) menggunakan SPSS maka didapat hasil sebagai berikut ini :

1. Item Insentif (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.630	6

Dari output diatas diketahui secara keseluruhan ada 6 item dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,630 > 0,60 dapat disimpulkan bahwa ke-6 item atau semua pertanyaan angket adalah reliabel.

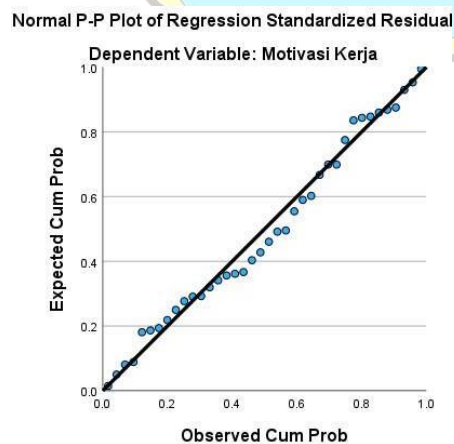
2. Item Motivasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	8

Dari output diatas diketahui secara keseluruhan ada 8 item dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,733 > 0,60$ dapat disimpulkan bahwa ke-8 item atau semua pertanyaan angket adalah reliabel.

4.1.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data sampel berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal dalam penelitian ini digunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Hasilnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Sumber: data(dioalah)

Pada gambar P-Plot diatas menunjukkan penyebarab titik mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk mendukung atau membuktikan hasil uji

normalitas berdistribusi normal atau tidak maka perlu dilakukan uji

Kolmogorov- Smirnov :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42468026
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.076
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirno didapat nilai signifikan $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

4.1.2.4 Uji Linearitas

Berdasarkan hasil olah data dari SPSS diketahui hasil uji linearitas sebagai berikut :

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Insentif	Between Groups	(Combined)	8.088	28	.289	2.114	.120
		Linearity	2.644	1	2.644	19.355	.002
		Deviation from Linearity	5.444	27	.202	1.476	.278
Within Groups			1.229	9	.137		
Total			9.317	37			

Berdasarkan output diatas, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig sebesar $0,278 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear antara variabel Insentif (X) dengan variabel Motivasi (Y).

4.1.3 Hasil Analisis verifikatif

Untuk melihat pengaruh insentif terhadap motivasi karyawan pada PT Jambi Distribusindo Raya maka digunakan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 23 diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.439	.350		4.109	<.001
	Insentif	.526	.139	.533	3.777	<.001

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1,439 + 0,526X + e$$

Dengan demikian persamaan regresi diatas mempunyai arah yang positif terhadap motivasi karyawan pada PT Jambi Distribusindo Raya. Konstanta sebesar 1,439 sedangkan koefisien variabel insentif sebesar 0,526 artinya jika insentif mengalami kenaikan sebesar 1% maka motivasi karyawan PT Jambi Distribusindo Raya akan mengalami kenaikan sebesar 0,526%.

b. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat dari Model Summary berikut ini :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.264	.43054
a. Predictors: (Constant), Insentif				

Koefisien korelasi antara Insentif (X) terhadap Motivasi karyawan adalah 0,533 artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara Insentif (X) dan Motivasi (Y) karyawan PT Jambi Distribusindo Raya sebesar 53,3 %.

Dari hasil Model Summary maka diperoleh nilai determinasi (R^2) sebesar 0,284 % angka ini menyatakan bahwa variabel Insentif (X) mampu menjelaskan variabel Motivasi karyawan (Y) pada PT Jambi Distribusindo Raya sebesar 28,4 % sedangkan 71,6 % disebabkan variabel lain diluar variabel yang diteliti seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

3. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan keeratan hubungan dan pengaruh variabel X dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.439	.350		4.109	<.001
	Insentif	.526	.139	.533	3.777	<.001

a. Dependent Variable: Motivasi

Untuk menguji apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi, maka dilakukan pengujian secara statistik dengan rumusan hipotesis berikut ini :

Ho = Tidak ada pengaruh signifikan antara Insentif terhadap Motivasi.

Ha = Ada pengaruh signifikan antara Insentif terhadap Motivasi.

Jika penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika penelitian $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.

Dengan menggunakan taraf signifikan 0.05 (5%) dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$ atau $38 - 2 = 36$ maka didapat t_{tabel} sebesar 2,02809 dan t_{hitung} 3,777 artinya $t_{hitung} 3,777 > t_{hitung} 2,02809$ dengan demikian Ho ditolak Ha diterima, dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh Insentif terhadap Motivasi karyawan PT Jambi Distribusindo Raya.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Insentif Karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Raya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis secara keseluruhan Responden menilai Insentif pada PT Jambi Distribusindo Raya Tinggi dengan rata-rata skor sebesar 155,7.

Adapun penilaian tertinggi ada pada dimensi Kinerja (*performance*) dengan rata-rata skor sebesar 161,5 pada rentang skala 159,6 – 190 sedangkan penilaian terendah ada pada dimensi Senioritas (*seniority*) dengan rata-rata skorsebesar 149.

4.2.2 Analisis Motivasi Karyawan pada PT Jambi Distribusindo Raya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis secara keseluruhan Responden menilai Motivasi pada PT Jambi Distribusindo Raya Sangat Tinggi dengan rata-rata skor sebesar 155,5. Adapun penilaian tertinggi ada pada dimensi *Engagement* (Keterlibatan) dengan rata-rata skor sebesar 167,7 pada rentang skala 159 – 190 sedangkan penelaian terendah ada pada dimensi *Commitment* (Komitmen) dengan rata-rata skor sebesar 144.

4.2.3 Analisis pengaruh Insentif terhadap Motivasi Karyawan pada PT Jambi Distribusindo Raya

Berdasarkan hipotesis awal diduga insentif memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan ini dibuktikan dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh penulis yaitu menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi yang memiliki persamaan tersebut sebesar 1,439. Dengan kata lain bila insentif dinaikan 1% maka kinerja karyawan PT. Jambi Distribusindo Raya akan mengalami peningkatan 0,526.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Motivasi karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Nilai R^2 sebesar 0,284 (28,4%) sedangkan 71,6% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Hasil penelitian yang dilakukan M. AL Musadieg (2014) dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Karyawan PT Axa Financial Indonesia Cabang Malang menyatakan Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Raya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Insentif dan motivasi karyawan PT Jambi Distribusindo Raya sudah dapat dikatakan tinggi, hal ini terlihat dari skor rata-rata keseluruhan penilaian karyawan yang berada pada interval tinggi yang berarti insentif mampu memberikan motivasi kepada karyawan PT Jambi Distribusindo Raya. Namun masih ada yang belum optimal yaitu karyawan masih belum tingginya kemampuan untuk bersaing menjadi lebih terdepan dari karyawan lain.
2. Insentif memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi karyawan yaitu sebesar 1.439 artinya jika X dinaikkan 1% maka Y akan naik sebesar 0.526%. Begitu pula dengan hasil uji t didapat t hitung lebih besar dari t tabel dimana t hitung $3.777 > t$ tabel 2.02809, dapat dikatakan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi karyawan pada PT Jambi Distribusindo Raya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Menurut penulis alangkah baiknya bila pihak PT Jambi Distribusindo Raya untuk lebih memperhatikan Insentif terutama nominal yang didapat setiap karyawan supaya lebih sebanding dengan beban target para karyawan..
2. Sedangkan Untuk para karyawan PT Jambi Distribusindo Raya hendaknya untuk terus meningkatkan motivasi terutama yang berkaitan dengan komitmen kerja terhadap perusahaan.
3. Dan bagi peneliti selanjutnya, ada baiknya menambahkan variabel lain dan tidak hanya pada satu variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap motivasi demi kesempunaan penelitian anda.

Daftar Pustaka

- Bangun. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi.Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF. Edisi Revisi.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.Malayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Kasmir, DR.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Raja Gravindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Prabu. Anwar. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadiri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada Universitas Press.
- Raharjo, Sahid. (2016, Februari). www.spssindonesia.com.
- R.Terry.George. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Simamora. Henry. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sinambela, Lijan, Poltak, Prof,Dr. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sudirman, Hapsara, Osrita, dan MS, M.Zahari. (2020). **Metodologi Penelitian Kuantitatif**. Yogyakarta : Magnum Pustaka Utama.

Sugiyono. (2010). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D**. Bandung : Alfabeta.

Suparyadi. (2015). **Sumber:** <http://www.definisiahli.blokspot.com>
(Diakses pada 23 Agustus 2022)

Supardi. (2013). **Aplikasi Statistika dalam Penelitian**. Jakarta : Change Publication.

Supiah, Ningsih, Karyanto, Budi MS, M.Zahari MS dkk. (2021). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Widina Bhakti Persada.
Sutrisno, Edy. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana Prenada Media Group.

Suwatno, Riansa, Junni, dan Donni. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung : Alfabeta.

Syekh, Sayyid. (2011). **Pengantar Statistik dan Sosial**. Jakarta : Gaung Persada Press.

Umar, Husein. (2013). **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. (2013). **Manajemen Kinerja**. Jakarta : Rajawali Pers



KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI
KARYWAN PADA PT. JAMBI DISTRIBUSINDO RAYA

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari maka ditengah-tengah kesibukan Bapak/Ibu kami memohon kesedian waktu anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang kami ajukan Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Eko Wahyudi

NIM 1700861201419

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Karyawan
Pada PT Jambi Distribusindo Raya

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu.

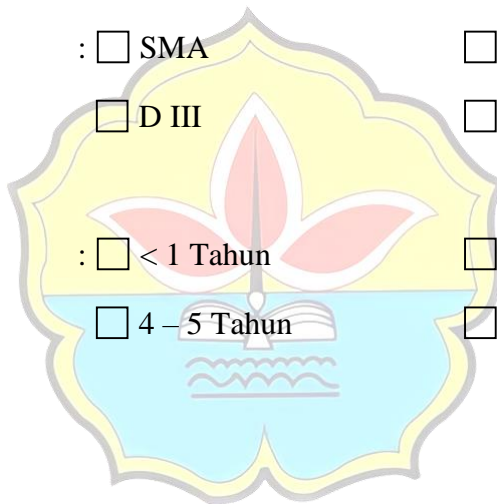
Atas perhatian dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Eko Wahyudi

Daftar Pernyataan

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 20 – 24 Tahun 30 – 34 Tahun
 25 – 29 Tahun > 35 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SMA S1
 D III S2
5. Lamanya Bekerja : < 1 Tahun 2 – 3 Tahun
 4 – 5 Tahun > 5 Tahun



Petunjuk Pengisian

Bacalah pertanyaan atau pernyataan dibawah ini dengan baik dan teliti serta pilih salah satu jawaban yang tersedia sesuai yang anda rasakan atau menurut anda benar adanya. Dengan memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban.

Keterangan :

SR : Sangat Rendah

R : Rendah

S : Sedang

T : Tinggi

ST : Sangat Tinggi

A. Pernyataan Insentif

No.	Pernyataan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
	Keadilan (<i>Justice</i>)					
1.	Kesesuaian insentif dengan pengorbanan kerja karyawan					
	Kompetitif (<i>Kompetitive</i>)					
2.	Kesesuaian insentif yang didapat dengan perusahaan sejenis					
3.	Kesesuaian insentif yang didapat dengan pekerjaan sejenis diperusahaan lain					
	Kinerja (<i>Performance</i>)					
4.	Insentif yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan					
5.	Kesesuaian insentif dengan pencapaian target yang telah ditentukan					
	Senioritas (<i>Seniority</i>)					
6.	Kesesuaian insentif dengan status karyawan diperusahaan					

B. Pernyataan Motivasi

No.	Pernyataan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
	Engagement					
1.	Membangkitkan rasa antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan					
2.	Mendorong untuk lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan					
3.	Giat dalam berusaha untuk mencapai target yang diberikan					
	Commitment					
4.	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja					
5.	Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja					
	Satisfaction					
6.	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja					
7.	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini					
	Turn Over					
8.	Keinginan untuk tetap diperusahaan					

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	3	4	3	5	4	4	23
2	5	4	4	5	5	5	28
3	4	4	4	5	5	3	25
4	4	3	3	4	4	4	22
5	5	5	5	5	4	4	28
6	4	4	3	4	4	4	23
7	3	4	4	4	5	4	24
8	4	5	4	5	4	5	27
9	4	4	5	5	5	5	28
10	4	4	3	4	3	4	22
11	5	5	4	5	4	5	28
12	3	4	4	4	3	4	22
13	5	5	5	5	4	4	28
14	4	5	3	5	4	4	25
15	4	4	5	4	4	5	26
16	4	4	4	4	4	5	25
17	5	4	3	4	4	4	24
18	4	3	4	4	4	3	22
19	4	4	4	5	5	4	26
20	4	5	5	5	4	4	27
21	5	3	5	5	4	4	26
22	5	4	4	4	4	3	24
23	4	4	5	5	5	5	28
24	4	4	5	4	5	4	26
25	5	5	4	4	4	4	26
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	4	4	4	4	4	25
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	3	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	4	4	4	4	3	22
33	4	3	4	4	4	4	23
34	4	4	4	4	3	3	22
35	4	4	3	4	4	4	23
36	4	4	3	4	4	4	23
37	5	4	4	4	4	4	25
38	5	4	4	4	4	4	25
Total	82	84	79	91	83	84	940

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total
1	3	4	4	4	4	3	3	4	29
2	5	5	4	5	5	4	4	4	36
3	4	3	5	4	3	4	2	4	29
4	4	4	4	4	3	3	2	4	28
5	4	5	5	5	5	4	4	4	36
6	4	4	4	4	2	3	3	4	28
7	3	3	4	4	4	4	4	3	29
8	4	4	3	4	3	3	3	4	28
9	5	4	5	5	5	4	4	4	36
10	4	3	4	3	3	4	3	4	28
11	5	5	5	5	4	4	4	4	36
12	4	3	4	3	4	3	3	4	28
13	4	4	5	4	5	5	5	4	36
14	3	4	4	4	4	4	4	4	31
15	4	4	3	3	3	4	4	4	29
16	4	5	4	4	3	4	4	4	32
17	4	4	4	4	3	4	4	4	31
18	5	5	4	4	3	4	4	4	33
19	4	5	3	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	4	4	3	4	4	5	34
22	4	4	4	5	4	5	5	5	36
23	4	4	4	3	4	3	4	4	30
24	4	3	4	4	4	3	3	4	29
25	4	4	4	3	4	4	4	4	31
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	4	4	4	4	4	5	4	34
29	4	4	4	4	3	4	4	3	30
30	4	4	4	4	3	3	3	3	28
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	3	4	4	4	31
33	4	4	4	4	3	4	4	3	30
34	4	3	4	4	3	4	4	3	29
35	4	4	4	4	3	4	4	4	31
36	4	4	4	3	3	4	4	4	30
37	4	3	4	4	4	4	4	4	31
38	4	3	4	4	4	4	4	3	30
Total	155	151	154	151	138	146	144	148	1187

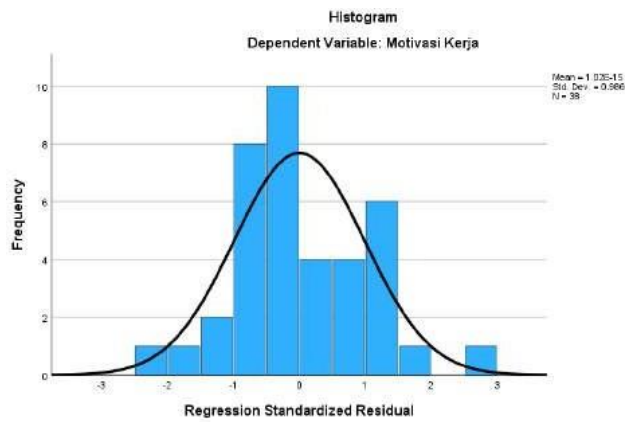
Successive Interval

No. Res	X1	X2	X3	X4	X5	X6	RATA-RATA
1	1.000	2.612	1.000	2.632	2.703	2.490	2.073
2	3.912	2.612	2.371	2.632	4.310	3.973	3.302
3	2.466	2.612	2.371	2.632	4.310	1.000	2.565
4	2.466	1.000	1.000	1.000	2.703	2.490	1.776
5	3.912	4.176	3.742	2.632	2.703	2.490	3.276
6	2.466	2.612	1.000	1.000	2.703	2.490	2.045
7	1.000	2.612	2.371	1.000	4.310	2.490	2.297
8	2.466	4.176	2.371	2.632	2.703	3.973	3.053
9	2.466	2.612	3.742	2.632	4.310	3.973	3.289
10	2.466	2.612	1.000	1.000	1.000	2.490	1.761
11	3.912	4.176	2.371	2.632	2.703	3.973	3.294
12	1.000	2.612	2.371	1.000	1.000	2.490	1.745
13	3.912	4.176	3.742	2.632	2.703	2.490	3.276
14	2.466	4.176	1.000	2.632	2.703	2.490	2.578
15	2.466	2.612	3.742	1.000	2.703	3.973	2.749
16	2.466	2.612	2.371	1.000	2.703	3.973	2.521
17	3.912	2.612	1.000	1.000	2.703	2.490	2.286
18	2.466	1.000	2.371	1.000	2.703	1.000	1.757
19	2.466	2.612	2.371	2.632	4.310	2.490	2.813
20	2.466	4.176	3.742	2.632	2.703	2.490	3.035
21	3.912	1.000	3.742	2.632	2.703	2.490	2.746
22	3.912	2.612	2.371	1.000	2.703	1.000	2.266
23	2.466	2.612	3.742	2.632	4.310	3.973	3.289
24	2.466	2.612	3.742	1.000	4.310	2.490	2.770
25	3.912	4.176	2.371	1.000	2.703	2.490	2.775
26	2.466	2.612	2.371	1.000	2.703	2.490	2.274
27	3.912	2.612	2.371	1.000	2.703	2.490	2.515
28	2.466	2.612	2.371	1.000	2.703	2.490	2.274
29	2.466	2.612	2.371	1.000	2.703	2.490	2.274
30	2.466	2.612	2.371	1.000	2.703	1.000	2.025
31	2.466	2.612	2.371	1.000	2.703	2.490	2.274
32	1.000	2.612	2.371	1.000	2.703	1.000	1.781
33	2.466	1.000	2.371	1.000	2.703	2.490	2.005
34	2.466	2.612	2.371	1.000	1.000	1.000	1.742
35	2.466	2.612	1.000	1.000	2.703	2.490	2.045
36	2.466	2.612	1.000	1.000	2.703	2.490	2.045
37	3.912	2.612	2.371	1.000	2.703	2.490	2.515
38	3.912	2.612	2.371	1.000	2.703	2.490	2.515

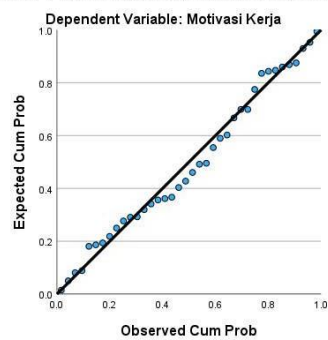
Succesive Interval

No. Res	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	RATA-RATA
1	1.000	2.408	2.781	2.567	3.795	1.000	1.949	2.697	2.275
2	4.392	3.816	2.781	4.149	5.049	2.617	3.277	2.697	3.597
3	2.741	1.000	4.486	2.567	2.524	2.617	1.000	2.697	2.454
4	2.741	2.408	2.781	2.567	2.524	1.000	1.000	2.697	2.215
5	2.741	3.816	4.486	4.149	5.049	2.617	3.277	2.697	3.604
6	2.741	2.408	2.781	2.567	1.000	1.000	1.949	2.697	2.143
7	1.000	1.000	2.781	2.567	3.795	2.617	3.277	1.000	2.255
8	2.741	2.408	1.000	2.567	2.524	1.000	1.949	2.697	2.111
9	4.392	2.408	4.486	4.149	5.049	2.617	3.277	2.697	3.634
10	2.741	1.000	2.781	1.000	2.524	2.617	1.949	2.697	2.164
11	4.392	3.816	4.486	4.149	3.795	2.617	3.277	2.697	3.654
12	2.741	1.000	2.781	1.000	3.795	1.000	1.949	2.697	2.120
13	2.741	2.408	4.486	2.567	5.049	4.412	4.906	2.697	3.658
14	1.000	2.408	2.781	2.567	3.795	2.617	3.277	2.697	2.643
15	2.741	2.408	1.000	1.000	2.524	2.617	3.277	2.697	2.283
16	2.741	3.816	2.781	2.567	2.524	2.617	3.277	2.697	2.877
17	2.741	2.408	2.781	2.567	2.524	2.617	3.277	2.697	2.701
18	4.392	3.816	2.781	2.567	2.524	2.617	3.277	2.697	3.084
19	2.741	3.816	1.000	2.567	3.795	2.617	3.277	2.697	2.814
20	2.741	2.408	2.781	2.567	3.795	2.617	3.277	2.697	2.860
21	4.392	3.816	2.781	2.567	2.524	2.617	3.277	4.569	3.318
22	2.741	2.408	2.781	4.149	3.795	4.412	4.906	4.569	3.720
23	2.741	2.408	2.781	1.000	3.795	1.000	3.277	2.697	2.462
24	2.741	1.000	2.781	2.567	3.795	1.000	1.949	2.697	2.316
25	2.741	2.408	2.781	1.000	3.795	2.617	3.277	2.697	2.664
26	2.741	2.408	2.781	2.567	3.795	2.617	3.277	2.697	2.860
27	2.741	2.408	2.781	2.567	3.795	2.617	3.277	2.697	2.860
28	4.392	2.408	2.781	2.567	3.795	2.617	4.906	2.697	3.270
29	2.741	2.408	2.781	2.567	2.524	2.617	3.277	1.000	2.489
30	2.741	2.408	2.781	2.567	2.524	1.000	1.949	1.000	2.121
31	2.741	2.408	2.781	2.567	3.795	2.617	3.277	2.697	2.860
32	2.741	2.408	2.781	2.567	2.524	2.617	3.277	2.697	2.701
33	2.741	2.408	2.781	2.567	2.524	2.617	3.277	1.000	2.489
34	2.741	1.000	2.781	2.567	2.524	2.617	3.277	1.000	2.313
35	2.741	2.408	2.781	2.567	2.524	2.617	3.277	2.697	2.701
36	2.741	2.408	2.781	1.000	2.524	2.617	3.277	2.697	2.506
37	2.741	1.000	2.781	2.567	3.795	2.617	3.277	2.697	2.684
38	2.741	1.000	2.781	2.567	3.795	2.617	3.277	1.000	2.472

1. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardize
d Residual

N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42468026
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.076
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables		Method
	Variables Entered	Removed	
1	Insentif ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.264	.43054

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.644	1	2.644	14.264	<.001 ^b
	Residual	6.673	36	.185		
	Total	9.317	37			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.439	.350		4.109	<.001
	Insentif	.526	.139	.533	3.777	<.001

a. Dependent Variable: Motivasi