

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
PADA PT DUREN MANDIRI FORTUNA
MUARO JAMBI**



SKRIPSI

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

OLEH

Nama : Iwan Riadi
NIM 1600861201061
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen menyatakan bahwa Skripsi sebagai berikut:

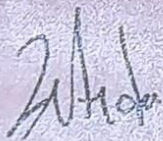
NAMA : Iwan Riadi
NIM : 1600861201061
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna Muaro Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk diuji pada ujian skripsi komprehensif sesuai prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

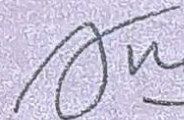
Jambi, Juni 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

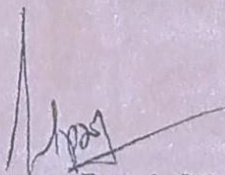


Sakinah AS, SE, MM



Ubaidillah, SE, MM

Mengetahui:
Ketua Program Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, SE, MM

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diterima dan disetujui oleh panitia ujian skripsi diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Batanghari pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 01 Agustus 2023
Jam : 08.00 – 10.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

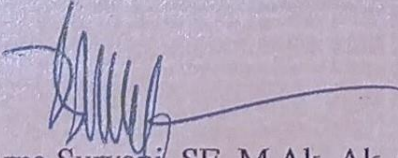
PANITIA PENGUJI

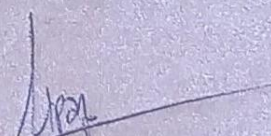
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Ketua	
Ubaidillah, SE, MM	Sekretaris	
Dr. Osrita Hapsara, SE, MM	Penguji Utama	
Sakinah AS, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


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


Hana Tamara Putri, SE, MM

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA : **Iwan Riadi**
NIM : **1600861201061**
PROGRAM STUDI : **Ekonomi Manajemen**
DOSEN PEMBIMBING : **Sakinah AS, SE, MM dan
Ubaidillah, SE, MM**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi
Karyawan Pada PT Duren Mandiri
Fortuna Muaro Jambi**

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 orisinal bukan hasil pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Iwan Riadi

NIM 1600861201061

ABSTRACT

IWAN RIADI / 1600861201061 / FACULTY ECONOMIC OF MANAGEMENT / INFLUENCE OF INCENTIVES ON EMPLOYEE MOTIVATION AT PT DUREN MANDIRI FORTUNA MUARO - JAMBI / 1st ADVISOR SAKINAH AS, SE, MM, 2nd ADVISOR UBAIDILLAH, SE, MM.

This research was first, to analyze how to incentives and employee motivation. Second how the Influence of incentives on employee motivation at PT Duren Mandiri Fortuna Muaro – Jambi..

The research methodology is descriptive and quantitative analysis methods. Data used is secondary data. The population become object in this research is employee motivation at PT Duren Mandiri Muaro - Jambi. The method for analysis is analysis simple regression, hypothesis test, correlation so determinant coefficient and t_test.

The object of this research is employee at PT Duren Mandiri Fortuna Muaro – Jambi. PT Duren Mandiri Fortuna in Muaro Jambi, which is engaged is wood product. The business priorities of the company are local and eksport of product.

Analysis on the research of respondents on score of incentives where indicators promoting organizational missions and motivational of higher while in in which indicator score variables work with either is score 258 This can be interpreted as employees motivation in earnest. Simple regression equation model is $Y = 4,997 + 0,549 X + e$. Test results of ttest is $t_{count} > t_{table}$, in meaning the organizational culture has Influence on performance employee.

Conclusion, incentives and employee motivation in good condition. So that organizational culture has Influence significant to employee motivation on PT Duren Mandiri Fortuna Muaro – Jambi. Suggestion that head manager of PT Duren Mandiri Fortuna should directly control his subordinate work directly.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. DUREN MANDIRI FORTUNA MUARO JAMBI”**.

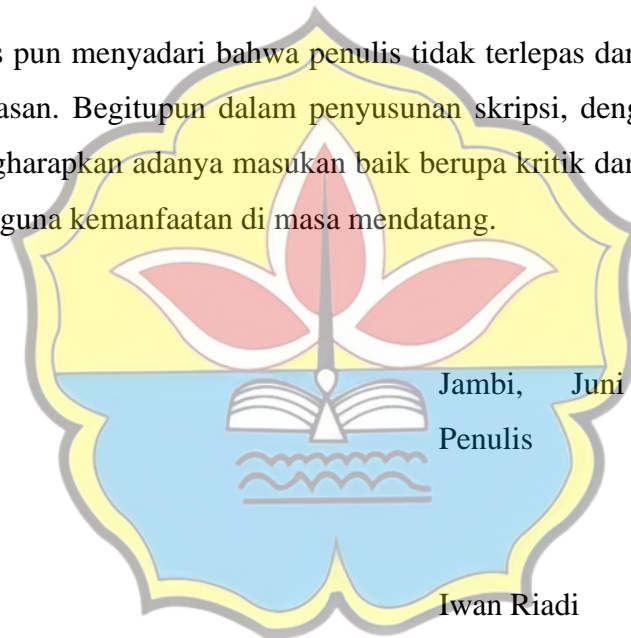
Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima saran, masukan dan bimbingan dari semua pihak.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga yaitu orang tua penulis Marsahid dan Sugiah, S.Pd, Istri terkasih Anggelia, S.Pd.I dan anak-anak tercinta Habib Al Luthfi, Muhammad Faiq Abdullah dan Muhammad Faiz Abdullah yang senantiasa memberikan motivasi, support, dukungan, do'a dan cinta kasih dalam penyelesaian penulisan skripsi dan pendidikan S1 ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya 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.CAC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
4. Bapak Dr. Muhammad Zahari, SE, M.Si selaku Pembimbing Akademik penulis yang dengan sabar membimbing penulis selama menuntut ilmu di Universitas Batanghari Jambi
5. Ibu Sakinah AS, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi masukan dan saran selama proses penyusunan skripsi
6. Bapak Ubaidillah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini
7. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M.SI selaku Ketua Tim Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan, saran serta perbaikan skripsi ini

8. Dr. Osrita Hapsara, SE, MM selaku Penguji Utama Tim Penguji Skripsi yang juga telah memberikan masukan, saran dan perbaikan untuk skripsi ini
9. Seluruh Staf Pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan
10. Para staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah banyak membantu penulis dalam proses perkuliahan
11. Pimpinan dan karyawan PT. Mandiri Fortuna Muaro Jambi yang telah berkenan memberikan izin penelitian, menerima dan membantu penulis dalam penyediaan data-data penulisan skripsi ini
12. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi dan perkuliahan

Penulis pun menyadari bahwa penulis tidak terlepas dari segala kekurangan dan keterbatasan. Begitupun dalam penyusunan skripsi, dengan kerendahan hati penulis mengharapkan adanya masukan baik berupa kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemanfaatan di masa mendatang.



Jambi, Juni 2023

Penulis

Iwan Riadi

NIM. 1600861201061

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 LandasanTeori	13
2.1.1 Manajemen	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Insentif.....	17
2.1.3.1 Definisi Insentif	17
2.1.3.2 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif.....	19
2.1.3.3 Jenis-Jenis Insentif.....	20
2.1.3.4 Pertimbangan Pemberian Insentif.....	22
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Insentif	26
2.1.3.6 Pertimbangan Pemberian Insentif.....	27
2.1.4 Motivasi Kerja.....	31

2.1.4.1	Definisi Motivasi	31
2.1.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	33
2.1.4.3	Metode Pemberian Motivasi Kerja.....	33
2.1.4.4	Jenis-Jenis Motivasi.....	34
2.1.4.5	Alat-Alat Motivasi Kerja.....	35
2.1.4.6	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	36
2.1.5	Hubungan Antar Variabel Insentif dengan Motivasi	37
2.1.6	Kerangka Pemikiran.....	38
2.1.7	Hipotesis.....	39
2.2	Metodologi Penelitian	39
2.2.1	Jenis Data dan Sumber Data.....	39
2.2.2	Populasi dan Sampel	40
2.3	Metode Pengumpulan Data	41
2.4	Metode Analisis	42
a.	Analisis Deskriptif.....	42
b.	Analisis Verifikatif.....	44
c.	Koefisien korelasi (r).....	44
d.	Koefisien Determinasi (r ²)	44
e.	Uji Hipotesis.....	45
2.5	Definisi Operasional Variabel.....	46

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1	Sejarah PT Duren Mandiri Fortuna Muaro Jambi.....	48
3.2	Visi dan Misi	50
3.3	Struktur Organisasi.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	55
4.1.1	Karakteristik Responden	55
4.1.1.1	Karakteristik Responden Menurut Umur.....	55
4.1.1.2	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	56
4.1.1.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	56
4.1.1.4	Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	57
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
4.1.2.1	Insentif (X).....	58
4.1.2.2	Motivasi (Y).....	61
4.1.3	Analisis Data (Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Muaro Jambi).....	65
4.1.3.1	Uji Kualitas Data	65

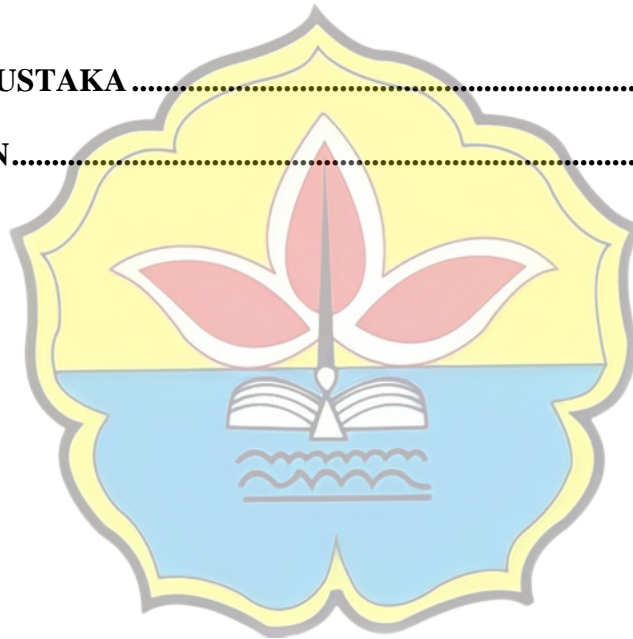
4.1.3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	67
4.1.3.3 Uji Hipotesis	69
4.1.3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi	70
4.2 Pembahasan	71
4.2.1 Pelaksanaan Insentif dan Motivasi Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Muaro Jambi	71
4.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Karyawan	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA	77
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	79
----------------------	-----------



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perkembangan Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Tahun 2015-2019.....	8
Tabel 1.2 Insentif Finansial Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Tahun 2015 - 2019.....	9
Tabel 1.3 Target dan Realisasi PT Duren Mandiri Fortuna Tahun 2019	10
Tabel 2.1 Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	57
Tabel 4.5 Insentif Material	59
Tabel 4.6 Insentif Non Material	60
Tabel 4.7 Kebutuhan Akan Prestasi	62
Tabel 4.8 Kebutuhan Akan Afiliasi	63
Tabel 4.9 Kebutuhan Akan Kekuasaan.....	64
Tabel 4.10 Uji Validasi	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas	67
Tabel 4.12 Regresi Linear Sederhana	68
Tabel 4.13 Uji t	69
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi dan Determinasi	70
Tabel 4.15 Insentif	71
Tabel 4.16 Motivasi	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagian Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Hasil olah SPSS.....	79
2. Data Kuesioner	81
3. Data Interval Responden	83
4. Kuisisioner	85
5. Tabel Dist t	87





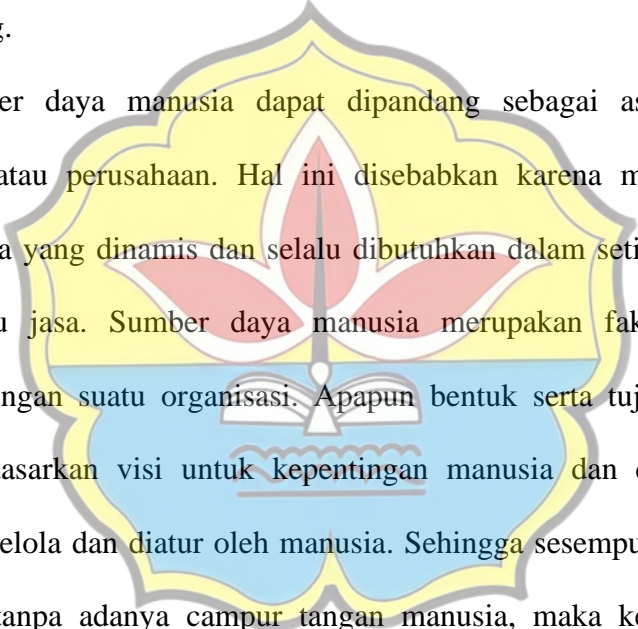
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam mengelola suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia berfungsi mengatur tenaga kerja yang ada di dalam suatu organisasi, sehingga dapat terwujud tujuan dari organisasi secara masif. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap karyawan dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian besar karyawan, mempunyai harapan untuk mendapatkan imbalan. Ini merupakan satu-satunya alasan untuk bekerja pada suatu organisasi, namun yang lain berpendapat bahwa imbalan atau uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Idealnya setiap organisasi dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan daripada para karyawannya. Banyak organisasi yang tidak dapat berjalan dengan langgeng dimana penyebabnya bukan karena modal yang dimiliki, tetapi dikarenakan oleh buruknya manajemen yang dimiliki, termasuk manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola dan mengolah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentunya akan memberikan kemajuan bagi perusahaan, terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.



Sumber daya manusia dapat dipandang sebagai aset penting dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia. Sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, maka kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan dengan baik. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan imbalan, karena imbalan merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perusahaan, sehingga tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai sangat dibutuhkan

untuk mendukung pengembangan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:65) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja dan motivasi seorang karyawan di perusahaan, yaitu dengan cara pemberian imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah karyawan lakukan. Apabila karyawan yang telah bekerja melampaui target, membuat ia mendapatkan imbalan dari hasil kinerja yang telah dicapai.

Imbalan dalam suatu organisasi merupakan kompensasi yang memadai dan berkeadilan. Menurut Handoko (2011:121) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna

meningkatkan motivasi karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang, tanggung jawab dan penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan motivasi karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam suatu kompensasi terdapat beberapa kompensasi salah satunya adalah kompensasi finansial, yaitu insentif.

Sedangkan insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku karyawan yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan menjadi sangat baik, dan hal ini menguntungkan bagi perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan

tidak bersemangat. Yang pada akhirnya mereka akan bekerja semauanya karena tidak adanya insentif yang memadai sebagaimana yang diharapkan oleh karyawan tersebut. Insentif dapat dijadikan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi. Insentif juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap motivasi ikaryawan.

Insentif dapat juga dimaknakan dengan pemberian uang di luar gaji oleh pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap motivasi karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan dan berujung kepada kinerja yang tinggi. Insentif bisa juga mempengaruhi keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan yang diberikan oleh perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Apabila kepuasan karyawan tercapai, maka pada umumnya hal ini akan tercermin dan kelihatan pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Ini diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Dimana insentif merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dampaknya produktivitas dan hasil

kerja karyawan akan meningkat secara optimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik akan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan insentif dan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi dirinya, sehingga karyawan akan lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Dengan meningkatnya maka perusahaan pun mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Pada dasarnya, insentif merupakan pemberian perusahaan atas prestasi kerja karyawannya untuk mewujudkan hubungan mutualisme antara perusahaan dengan karyawannya. Pemberian insentif juga akan memberikan dorongan motivasi agar karyawan bekerja lebih maksimal. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini juga merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Insentif secara umum meliputi insentif finansial dan non finansial. Insentif finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berbentuk uang atau barang. Sedangkan insentif non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang

berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

Akan tetapi, sebagai karyawan tentunya memahami bahwa peranan insentif finansial merupakan hal utama dalam rangka mencapai tujuan dasar mereka bekerja yaitu terpenuhinya kebutuhan hidup mereka, sehingga mereka mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan mereka. Sementara itu bagi perusahaan, dalam rangka mencapai tujuan efisiensi dan memaksimalkan keuntungan, perlu menyeimbangkan dengan kemauan dan kepentingan karyawan yaitu pengakuan terhadap prestasi kerja mereka dengan memberikan insentif finansial yang sesuai.

Dengan penjelasan tersebut maka insentif finansial merupakan *main idea* di dalam penelitian ini. Hal ini didasarkan kepada kebutuhan karyawan yang lebih cenderung kepada kebutuhan finansial yang mendasar dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Insentif finansial dipandang bisa menjadi motivator yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya. Alasan yang kuat karena karyawan sangat membutuhkannya dalam menambah penghasilan dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidup dasar misalnya makanan, pakaian dan tempat tinggal. Hal ini mengakibatkan motivasi dan kinerja karyawan meningkat dalam bekerja dalam rangka ingin memperoleh insentif finansial yang diinginkan.

Objek penelitian adalah PT Duren Mandiri Fortuna. Perusahaan ini bergerak di bidang industri moulding hasil hutan. Dimana lokasi perusahaan terletak di desa Sungai Duren Kabupaten Muaro Jambi. Berikut perkembangan

jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan selama 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perkembangan Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna
Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Perkembangan (%)
2018	40	-
2019	45	12,50
2020	40	(11,11)
2021	55	37,50
2022	55	-
Rerata		9,72

Sumber : PT Duren Mandiri Fortuna, Tahun 2022

Dari tabel 1 terlihat jumlah karyawan yang bekerja di PT Duren Mandiri Fortuna berfluktuasi dengan rata-rata perkembangan dari tahun 2018 – 2022 sebesar 9,72%. Di Tahun 2021 persentase perkembangan cukup besar yakni sebesar 37,50% dan di tahun 2022 tidak ada penambahan atau penurunan jumlah karyawan pada perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang menyebabkan insentif antara lain adalah pengakuan, kemajuan, dan pekerjaan itu sendiri. Apabila faktor tersebut ditingkatkan akan membantu menaikkan motivasi kerja karyawan, perbaikan prestasi , menurunkan perputaran dan absensi kerja serta menunjang sikap yang lebih baik terhadap manajemen. Seorang karyawan akan merasa pekerjaannya telah dihargai dikarenakan adanya insentif sehingga membuatnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan tentu saja akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Organisasi yang mampu

menciptakan kepuasan bagi karyawannya, akan dapat meningkatkan motivasi dan memperkecil rasa kejenuhan karyawan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang bersifat monoton dan terus menerus. Terlihat di tabel 3 jumlah insentif finansial yang diberikan oleh perusahaan dalam kurun waktu dari tahun 2018 – 2022 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Insentif Finansial karyawan PT Duren Mandiri Fortuna
Tahun 2018 – 2022

Tahun	Insentif (Rp)	Perkembangan (%)
2018	144.000.000	-
2019	162.000.000	12,50
2020	144.000.000	(11,11)
2021	198.000.000	37,50
2022	214.500.000	8,33
Rerata		11,81

Sumber : PT Duren Mandiri Fortuna Tahun 2022

Dari Tabel 3 insentif finansial pada PT Duren Mandiri Fortuna terus mengalami peningkatan selama tahun 2018 – 2022, yakni terlihat dari tahun 2018 -2019 meningkat sebesar 12,50% . Demikian juga tahun 2020 – 2021 meningkat 37,50%, Dimana rata-rata dari tahun 2018 – 2022 perkembangan insentif pada PT Duren Mandiri Fortuna sebesar 11,81% . Dari uraian terdahulu, bahwa insentif yang baik dan terarah, juga membawa motivasi karyawan menjadi baik dan meningkat. Oleh sebab itu pada tabel dibawah ini, dapat dilihat realisasi pekerjaan pada PT Duren Mandiri Fortuna.

Tabel 1.3
Target dan Realisasi PT Duren Mandiri Fortuna
Tahun 2022
(Dalam Persentase)

Pekerjaan	Target (%)	Realisasi (%)	Rasio (%)
Administrasi	100	96	96
Penjualan	100	87,5	87,5
Persediaan Bahan Baku	100	92	92
Rerata			91,83

Sumber : PT. Duren Mandiri Fortuna, Tahun 2022

Pada tabel diatas, terlihat bahwa realisasi pekerjaan pada PT Duren Mandiri Fortuna cukup baik yakni 91,83% pada tahun 2022. Ini dapat memberi arti bahwa target pekerjaan yang dicanangkan oleh perusahaan dilaksanakan oleh karyawan dengan baik dan semangat sehingga dapat terjadi peningkatan motivasi kerja karyawan.

Akan tetapi peningkatan insentif yang diberikan kepada karyawan seharusnya dapat meningkatkan realisasi pekerjaan di semua bidang pekerjaan pada PT Duren Mandiri Fortuna. Masih terdapat salah satu bidang pekerjaan yaitu bidang Penjualan yang masih memiliki realisasi pekerjaan di bawah 90%, sedangkan insentif yang diberikan meningkat. Hal ini berbeda dengan bidang pekerjaan Administrasi dan Persediaan Bahan Baku yang realisasi pekerjaannya mencapai di atas 90%.

Dari uraian dan keterangan di atas, maka penulis melihat masih terdapat banyak fenomena yang memerlukan penelitian yang lebih mendalam. Dimana perkembangan insentif tidaklah seiring dengan peningkatan motivasi kerja

yang sudah dilaksanakan oleh karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Duren Mandiri Fortuna Muaro Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas diketahui ada beberapa fakta yang berkaitan dengan permasalahan dan diidentifikasi sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan PT Duren Mandiri Fortuna mengalami fluktuasi
2. Masih terdapat indiscipliner karyawan yang menjadi indikasi turunnya motivasi kerja karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna
3. Insentif finansial yang diberikan PT Duren Mandiri Fortuna meningkat, akan tetapi tidak diiringi dengan realisasi pencapaian target kinerja.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Insentif dan motivasi karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna?
2. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap motivasi karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana insentif dan motivasi karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dalam tergambar menjadi 2 (dua) manfaat, manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manfaat akademis, untuk menambah wawasan penulis berkaitan dengan insentif dan motivasi karyawan. Sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang menyangkut tentang manajemen kompensasi dan motivasi
2. Manfaat praktis, sebagai bahan masukan dan saran bagi pimpinan PT Duren Mandiri Fortuna dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Hasibuan (2011:10) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen menurut Handoko (2015:5) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Manulang (2016:4) Manajemen adalah proses untuk menentukan cara terbaik untuk organisasi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa. Disisi lain menurut Samson dan Daft (2012:10) Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi. Menurut JR, Schermerhorn; et all (2011:19) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat diambil makna, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha

para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sunyoto (2013:4) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
3. Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
4. Pengawasan adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2012:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara itu Suwatno (2011:1) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Sedangkan amstrong (2012:17) menyatakan

bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia.

Sedangkan pandangan Rivai dan Sagala (2013:18) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan manajemen adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok lainnya. Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut : (Kaswan,2012:15)

1. Perencanaan tenaga kerja

Fungsi ini meliputi ; analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.

2. Pengembangan tenaga kerja

Adanya pengembangan tenaga kerja baik melalui pendidikan dan latihan, promosi maupun mutasi akan dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai kinerja yang lebih baik sehingga dalam penilaian prestasi kerja dapat maksimal.

3. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi

kerja maka dapat diketahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang. Hal ini akan berdampak pada pemberian kompensasi

4. Pemberian kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kompensasi ini dapat berupa financial maupun non finansial. Kegiatan disini meliputi ; penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

5. Pemeliharaan tenaga kerja

Dalam pemeliharaan sumber daya manusia ada beberapa yang perlu dikaji antara lain tentang insentif karyawan, pengelolaan konflik, motivasi karyawan dan komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

6. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer sumber daya manusia karena telah diatur oleh undang-undang dan mengikat bagi perusahaan dan karyawan. Istilah pemberhentian atau separation adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari organisasi (perusahaan) yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, pensiun atau sebab-sebab lain yang diatur oleh undang-undang.

2.1.3 Insentif

2.1.3.1 Definisi Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan (Husein,2013:122). Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Menurut Kaswan (2012:134) insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan.

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hani Handoko (2015:58) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil

akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan.

Sedangkan pengertian insentif menurut Hasibuan (2012:56) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart. Menurut Wibowo (2013:87) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku karyawan yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.

Menurut Mangkunegara (2012:76) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap motivasi karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Menurut Martoyo (2014:88) pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/ perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah/ gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Dari uraian konsep di atas dapat dimaknai bahwa insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi

perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

2.1.3.2 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

Menurut Martoyo (2014:122), beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif, antara lain:

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan

5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

2.1.3.3 Jenis - Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Menurut Siagian (2012:85), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piece Work*

Piece Work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan

tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Secara garis besar, insentif dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut :

1. Insentif Material

Menurut Sarwoto, dalam Suwatno (2011:235) mengemukakan bahwa insentif material adalah “Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga”. Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi: Bonus, komisi, profit sharing, kompensasi yang ditangguhkan dan jaminan sosial.

2. Insentif Non Material

Menurut Sarwoto, dalam Suwatno (2011:235) mengemukakan bahwa insentif non material adalah “Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya”. Beberapa macam insentif non material meliputi:

- a. Pemberian gelar (tittel) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan atau tulisan
- e. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan
- f. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja
- g. Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan
- h. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

2.1.3.4 Pertimbangan Pemberian Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi

karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

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

b. Kelebihan

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

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- 3) Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali karyawan muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh karyawan senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para karyawan junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/ instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Hal ini

berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di dalam

perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/ instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif merupakan salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja.

Bentuk dari dimensi dan indikator dari insentif adalah sebagai berikut:

1. Insentif material, dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Pembagian laba
- d. Kompensasi yang ditangguhkan
- e. Bantuan hari tua

2. Insentif Non-material, dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Jaminan sosial
- b. Pemberian piagam penghargaan
- c. Pemberian promosi
- d. Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Dengan adanya pemberian insentif yang berkeadilan maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.6 Pertimbangan Pemberian Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang

bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

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

4) Kurang mengakui adanya kinerja karyawan.

b. Kelebihan

Kelebihan- kelebihan cara ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- 3) Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

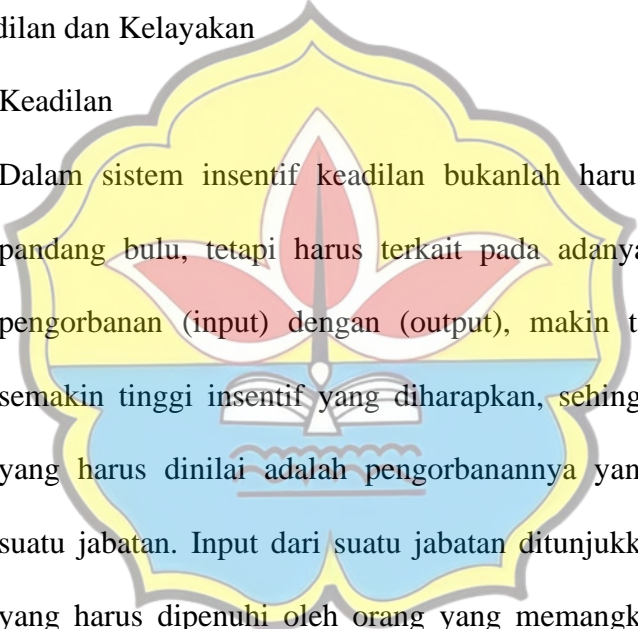
Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali karyawan muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh karyawan senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para karyawan junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/ instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan



Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut.

Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Definisi Motivasi

Secara umum, motivasi di dalam diri seseorang, mempunyai pengaruh secara langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan sumber kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat

sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Menurut Notoatmojo (2015:115) mendefinisikan bahwa Motivasi adalah suatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Sedangkan menurut Handoko (2015:98) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Sedangkan menurut Siagian (2012:142) motivasi adalah suatu keberhasilan dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan motivasi menurut Soewardi (2012: 75) sebagai kemauan manusia (*human motivation*) yaitu kekuatan psikis dalam diri manusia, dengan motivasi tersebut manusia meraih apa yang diinginkannya. Motivasi di sini memiliki arti yang sama dengan kemauan manusia untuk mencapai apa yang diinginkannya.

Menurut Hasibuan (2012:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi-definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan atau proses mempengaruhi karyawan untuk kemudian diarahkan pada perilaku kerja yang diinginkan organisasi sehingga baik tujuan karyawan maupun tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

2.1.4.2 Faktor Yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagan (2012: 144) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah :

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu :

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

2.1.4.3 Metode Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2012:145), pemberian motivasi kerja ada beberapa metode yakni :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lain sebagainya.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas organisasi meningkat.

Berdasarkan metode tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa di dalam memotivasi karyawan, kita harus mengetahui tentang apa yang dibutuhkan oleh para karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung di dalam pelaksanaan pekerjaannya dalam usaha pencapaian tujuan bersama.

2.1.4.4 Jenis-Jenis Motivasi

Di dalam memotivasi kerja karyawan, pemimpin haruslah mengetahui tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi kerja karyawan.

Dibawah ini adalah jenis motivasi : (Siagian 2012:302)

1) Motivasi Positif (*Insentif Positive*)

Dalam motivasi positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (*Insentif Negative*)

Dalam motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar, apabila bawahan tidak dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajer maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik. Dalam praktek kedua motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap karyawan akan termotivasi diakibatkan adanya unsur positif dan negatif dari pemimpin.

2.1.4.5 Alat-alat Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2012:148), alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan yaitu :

1) *Material Incentive*

Material Incentive adalah motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk *material incentive* adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.

2) *Nonmaterial Incentive*

Nonmaterial incentive adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Motivasi kerja

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan dalam Hasibuan (2012:162), dimensi dan indikator motivasinya adalah sebagai berikut :

1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu :
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).

- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
- a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel Insentif Dengan Motivasi Karyawan

Pandangan Wibowo (2012:98) menyebutkan bahwa insentif mempunyai hubungan dengan motivasi karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap perusahaan. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara antara pekerja dan atasan. Insentif materiil dan non materiil berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan hasil.

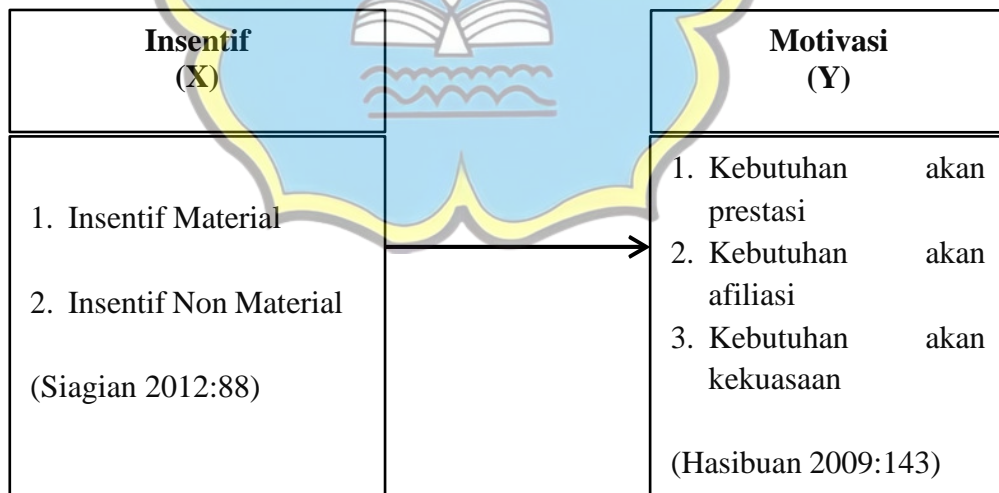
Hani Handoko (2015:138) Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar

produktivitas/motivasi karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Oleh karena itu, para karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif finansial berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka.

Maka di dalam memberikan insentif perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan masing-masing. Dengan adanya kebutuhan, seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan dan berarti dapat membantu dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Apabila karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia dapat termotivasi

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Untuk lebih memahami keterangan diatas maka disusunlah dalam suatu bagan kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan yang bersifat sementara terhadap masalah diperoleh penulis (Sugiyono 2016:59). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : diduga insentif dan motivasi kerja karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna, baik.

H2 : diduga Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna.

2.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan/survey. Menurut Sugiyono (2016:23), metode penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi yang relevan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna.

2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Syekh, 2011; 59) :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang

bersangkutan memerlukannya. (Syekh, 2011). Data primer dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari literatur-literatur organisasi dan bahan-bahan dokumentasi yang ada pada PT. Duren Mandiri Fortuna.

Adapun sumber data dalam penelitian ini berasal dari PT. Duren Mandiri Fortuna antara lain data omzet penjualan dan kuesioner.

2.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Sugiyono2016:65) Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus . Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sarwono, 2008:16). Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Duren Mandiri Fortuna tahun 2022 sebanyak 55 orang yang merupakan populasi.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Sugiyono,2016::84):

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan maka peneliti menggunakan metode kuesioner. Kuisisioner adalah pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai masalah yang akan diteliti.

Untuk mengukur setiap variabel di dalam penelitian digunakan skala Likert, yang dijangkar 5 poin, dalam skala likert ini, para responden diminta memberikan jawaban yang menunjukkan sejauh mana mereka merasa positif atau negatif terhadap suatu topik. Alternatif jawaban tersebut dapat diberi skor nilai terendah yaitu 1 dan skor nilai tertinggi yaitu 5, dengan penjelasan sebagai berikut:

- | | |
|--------|-----------------------|
| Skor 5 | : Sangat Setuju |
| Skor 4 | : Setuju |
| Skor 3 | : Kurang Setuju |
| Skor 2 | : Tidak Setuju |
| Skor 1 | : Sangat Tidak Setuju |

2.4 Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013:23) analisis deskriptif kualitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 55$$

$$= 55$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 55$$

$$= 275$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001:58) digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{55(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 44$$

Sehingga interval kelas adalah :

55 - 98 = Sangat Rendah

99 - 142 = Rendah

143 - 186 = Cukup

187 - 230 = Tinggi

231 - 275 = Sangat Tinggi

Skala pengukuran dari data yang diperoleh dari kuesioner merupakan data ordinal diperoleh dari skala *Likert*, dengan bobot nilai 5,4,3,2,1 (Sugiyono, 2016:63). Maka sebelum masuk keuji selanjutnya, data ordinal yang deperoleh dari hasil kuesioner harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

b. Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan penelitian 2 digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Supardi (2013:229) rumus persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

Keterangan :

$$Y = a + bX + e$$

Y = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Insentif

e = Error

c. Koefisien korelasi (r)

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai 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

d. Koefisien Determinasi (r²)

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r². Nilai ini menyatakan 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 (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100 \% = n \%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n \%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n) \%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda / majemuk) terdapat koefisien determinasi penyesuaian (*adjustment*) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk / ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel independen). Rumus yang dipakai adalah:

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi
R = Koefisien korelasi

e. Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas insentif (X) berpengaruh terhadap variabel terikat motivasi (Y). Tahap-tahap yang digunakan adalah : (Sarwono, 2012:125).

1. Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) insentif terhadap motivasi

Ha : ada pengaruh signifikan (nyata) faktor insentif terhadap motivasi

2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan

berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree of Freedom (DF) = (jumlah data - 2) atau $55 - 2 = 53$ dan t tabel = 1,9971

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh antara insentif terhadap motivasi

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara insentif terhadap motivasi

2.5 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Operational Variable

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Insentif (X)	<p>Penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.</p> <p>(Siagian, 2012:88)</p>	<p>1. Insentif Material</p> <p>2. Insentif Non Material</p>	<p>1. Bonus</p> <p>2. Komisi</p> <p>3. Pembagian Laba</p> <p>4. Kompensasi yang ditanggungkan</p> <p>5. Bantuan Hari Tua</p> <p>1. Jaminan Sosial</p> <p>2. Pemberian Piagam Penghargaan</p> <p>3. Pemberian Promosi</p> <p>4. Pemberian promosi dan tulisan</p>	Ordinal
Motivasi (Y)	<p>Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan</p> <p>(Hasibuan 2009:143)</p>	<p>1. Kebutuhan akan Prestasi</p> <p>2. Kebutuhan akan Afiliasi</p> <p>3. Kebutuhan akan Kekuasaan</p>	<p>1. Mengembangkan Kreativits</p> <p>2. Berprestasi Tinggi</p> <p>1. <i>Sense of Belonging</i></p> <p>2. <i>Sense of Importance</i></p> <p>3. <i>Sense of Achievement</i></p> <p>4. <i>Sense of Participation</i></p> <p>1. Kedudukan yang baik</p> <p>2. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan</p>	Ordinal



BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah PT Duren Mandiri Fortuna Muaro Jambi

PT Duren Mandiri Fortuna merupakan salah satu industri yang bergerak pada pengolahan hasil hutan. Dimana perusahaan ini memproduksi barang-barang yang dihasilkan dari hutan yakni dari kayu. Pada awalnya perusahaan ini berdiri dengan nama PT APEX, pada tahun 1993. Diawal berdirinya perusahaan ini , kepemilikan dimiliki oleh 2 orang yakni bapak Kimin dan bapak Ali lapo. Dan pada perkembangannya perusahaan tersebut beralih pimpinan oleh bapak Matzen dan bapak Yanto Pratama. Seiring dengan waktu perusahaan tersebut berkembang dengan baik serta berpindah usaha dari perusahaan kayu menjadi industri molding.

Kantor PT Duren Mandiri Fortuna berada di Jalan Sulthan Agung No. 70 B, Jaluko, kabupaten Muarojambi perkembangan usahanya sempat tersendat seiring dengan meninggalnya Syamsul Watir pada tahun 1998. Namun keterhambatan tersebut tidak berlangsung lama, karena kemudian usaha PT Duren Mandiri Fortuna ini mulai melirik usaha lain yang sekarang digeluti yakni moulding..

Lokasi pabrik moulding PT Duren Mandiri Fortuna tepatnya terletak di Jalan Jenderal Sudirman No. 100 Jaluko , Muaro-Jambi Kode Pos 36138. Luas area kantor ini 16,5m x 13,25m. Sebelah Utara berbatasan dengan PT. Sutan Kasim Ltd dan PT Suka Fajar Cabang Muaro-Jambi, Sebelah Selatan berbatasan

dengan pemukiman penduduk RT 32 Jaluko muaro jaambi, Sebelah Barat berbatasan dengan Rumah Toko (Ruko) dan pemukiman penduduk, Sebelah Timur berbatasan dengan pemukiman penduduk. Gedung Pabrik PT Duren Mandiri Furtuna terdiri dari 2 lantai, 1 (satu) dipakai oleh produksi dan lantai 2 (dua) dipakai untuk administrasi perkantoran. Dengan ketentuan lantai 1 digunakan untuk ruangan, Dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh PT Duren Mandiri Fortuna haruslah ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Adapun tujuan didirikannya PT Duren Mandiri Fortuna adalah sebagai berikut :

- a. Agar masyarakat Indonesia khususnya Provinsi Jambi dapat mengetahui bersih dan sehat dengan cepat, jelas, lengkap, singkat dan tepat.
- b. Agar masyarakat Jambi lebih mudah yang melakukan pekerjaan rumah tangga dan bersih-bersih dengan lebih cepat pemrosesannya.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dalam memberikan sumbangsinya kepada masyarakat dan sekaligus berupaya meningkatkan kesejahteraan pekerja, maka dibutuhkan suasana kerja yang damai, nyaman, tenteram, dan harmonis antara segenap unsur di dalam perusahaan. Suasana yang menunjang tersebut adalah suasana kerja yang tenteram, damai, tertib, bergairah serta berdisiplin tinggi di dalam perusahaan. Kemudian agar dapat menciptakan dan membina suasana demikian, maka diperlukan adanya suatu peraturan perusahaan (PP) yang mengatur garis- garis besar kebijakan perusahaan dalam membina pekerja, hak-hak dan kewajiban pekerja maupun

perusahaan, syarat-syarat kerja bagi pekerja serta tata tertib perusahaan. Peraturan Perusahaan Duren Mandiri Fortuna yang terdaftar No. 560/ 14/ PP/ 2005 dan telah mendapat pengesahan dari Pemerintah Muaro Jambi Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan. dan Catatan Sipil (DISNAKERDUKPI) Nomor. 560/ 388/ PP/ TKC-III/ 2005, yang terdiri dari 34 bab dan 50 pasal, yakni mengatur segala yang berkaitan dengan perusahaan dan pekerja sebagaimana terlampir.

Produksi PT Duren Mandiri Fortuna menunjukkan data jumlah penjualan yang terus meningkat dari tahun ketahun. Hal ini terlihat sepanjang tahun 2021 untuk setiap harinya. Dimana jumlah produk yang dipasarkan oleh PT Duren Mandiri Fortuna sekitar 85.735 lembar pertahun . Dan ditahun 2022 meningkat jumlah penjualan PT Duren Mandiri Fortuna adalah mencapai sekitar 86.600 lembar. Peningkatan ini sejalan dengan peningkatan kebutuhan dari pemukiman penduduk yang terus bertambah.

3.2 Visi dan Misi

Adapun visi dari PT Duren Mandiri Fortuna adalah sebagai berikut :

- a. Menjadikan Duren Mandiri Fortuna sebagai tempat Pemasaran di Provinsi Jambi
- b. Dapat memberikan kepuasan pelanggannya

Dan misi dari PT Duren Mandiri Fortuna adalah sebagai berikut :

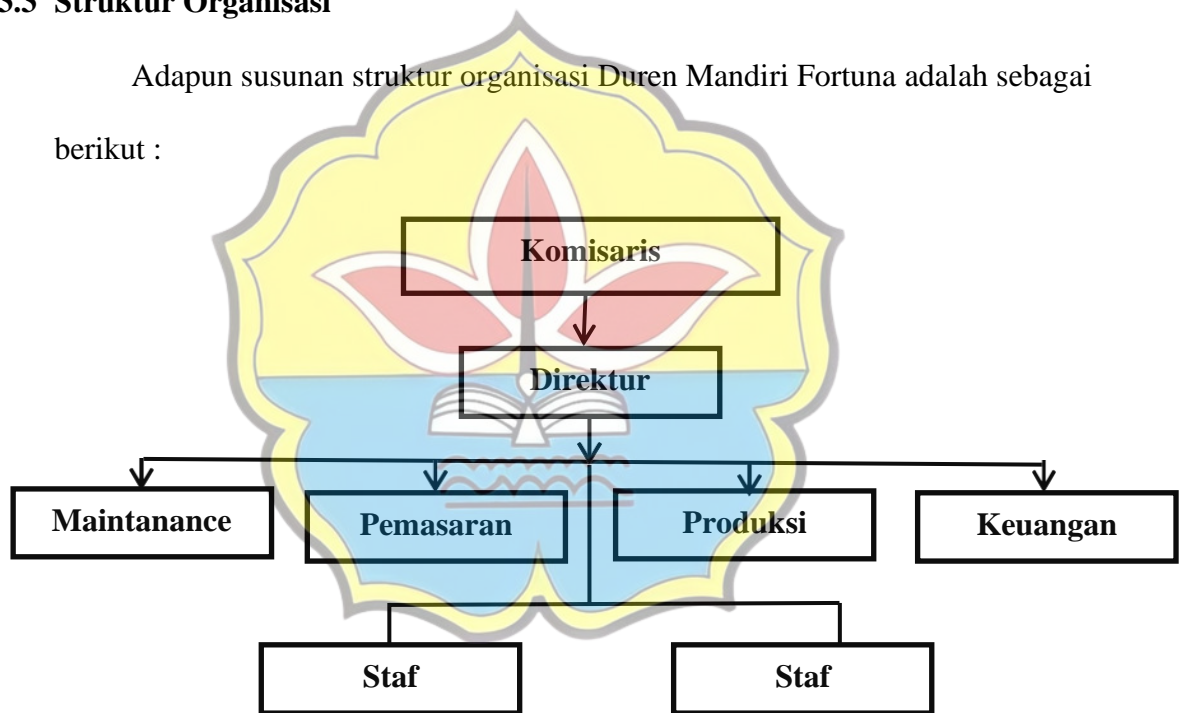
- a. Memberikan layanan terbaik terhadap mayarakat provinsi Jambi
- b. Mempertahankan perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Demikian pula dengan motto dari PT Duren Mandiri Fortuna adalah sebagai berikut : “Sebagai industri moulding rumah tangga terbesar di Provinsi Jambi Terbaik, Terbesar dan Terpercaya”.

PT Duren Mandiri Fortuna tentu mempunyai daya tarik untuk pemakai alat rumah tangga, supaya pelanggan selalu memanfaatkannya dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga bagi mereka. Duren Mandiri Fortuna melambangkan dengan mottonya Terbaik, Terbesar dan Terpercaya”.

3.3 Struktur Organisasi

Adapun susunan struktur organisasi Duren Mandiri Fortuna adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1
Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan system yang digunakan untuk organisasi dalam rangka menjalankan operasional dari organisasinya dalam rangka

pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dimasa mendatang. Jenis struktur organisasi PT Duren Mandiri Fortuna adalah struktur organisasi lini. Dalam struktur organisasi lini, hubungan antara atasan dengan bawahan terjadi secara langsung dan vertikal. Dimana sejak dari pimpinan tertinggi sampai dengan karyawan dengan jabatan terendah dalam struktur organisasi ini dihubungkan dengan garis komando atau garis wewenang.

Tugas dan wewenang dari struktur organisasi pada PT Duren Mandiri Fortuna adalah sebagai berikut :

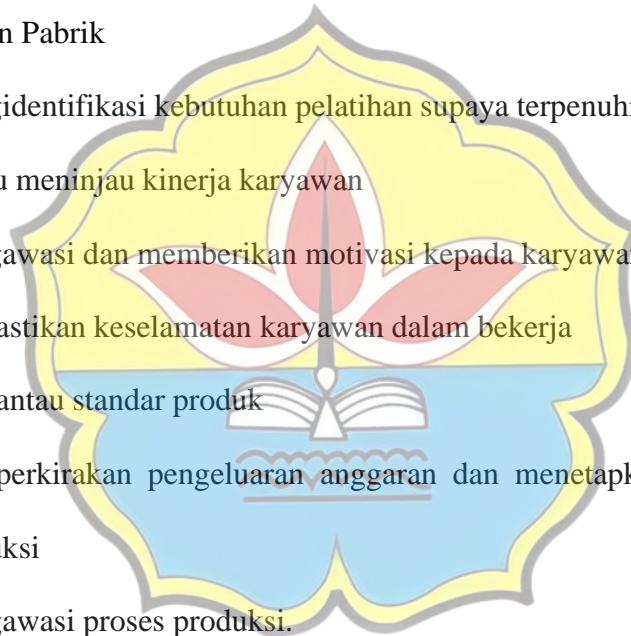
1. Komisaris

Komisaris bertugas melakukan pengawasan terhadap kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan yang dilakukan oleh Direktur, serta memberikan nasihat kepada Direktur, termasuk pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan, Rencana Kerja Jangka Pendek.

2. Direktur

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- c. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan
- d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan

- e. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar
 - f. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
 - g. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan, kualitas produk, persediaan
 - h. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan
3. Pimpinan Pabrik
- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan supaya terpenuhi
 - b. Selalu meninjau kinerja karyawan
 - c. Mengawasi dan memberikan motivasi kepada karyawan
 - d. Memastikan keselamatan karyawan dalam bekerja
 - e. Memantau standar produk
 - f. Memperkirakan pengeluaran anggaran dan menetapkan standar kualitas produksi
 - g. Mengawasi proses produksi.
4. Bagian Umum
- a. Menyusun rencana kegiatan Bagian Umum
 - b. Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian
 - c. Melaksanakan pengelolaan surat-menyurat, sandi dan telekomunikasi, kearsipan, dan administrasi umum.



5. Bagian Produksi

- a. Bertanggung jawab dan mengawasi pelaksanaan proses produksi, mulai dari bahan baku awal sampai menjadi barang jadi
- b. Menjaga dan mengawasi agar mutu bahan baku dalam proses dan mutu barang jadi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Bagian Maintenance

Mengawasi pelaksanaan pemeliharaan peralatan dan mesin untuk menjaga kelancaran proses produksi, mengurangi peralatan dan mesin berhenti (stoppage) karna rusak (break down), menjaga konsistensi kualitas dan memperpanjang umur peralatan dan mesin

7. Bagian pemasaran

- a. Melakukan Riset untuk Menentukan Harga. Tanggung jawab yang pertama dari bagian marketing adalah menentukan harga produk
- b. Memahami dan Mencukupi Kebutuhan dan Harapan Konsumen
- c. Memberikan Pelayanan Terbaik untuk Konsumen
- d. Membuat Strategi dan Perencanaan Produk
- e. Membuat Strategi Pemasaran Produk.

8. Bagian keuangan

- a. Mengkoordinasikan Pengontrolan Dana Perusahaan
- b. Mengelola Fungsi Akuntansi yang ada
- c. Merencanakan dan Mengembangkan Sistem Keuangan Perusahaan
- d. Memastikan Jalannya Efisiensi Kerja Perusahaan
- e. Bertanggung Jawab Menjaga Pengelolaan Pajak Perusahaan.



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Umur

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Umur

No.	Umur Responden	Responden	
		Orang	%
1.	≤ 19 tahun	3	5,4
2.	20 – 24 tahun	10	18,2
3.	25 – 29 tahun	20	36,3
4.	30 – 34 tahun	12	22,0
5.	Diatas 35 tahun	10	18,1
Jumlah		55	100

Sumber Data : Kuesioner

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada table 4.1. Didapatkan data jumlah respondenn menurut usia yaitu 3 orang berusia kurang dari 19 tahun dengan persentase 5,4, 10 Orang berumur 20 - 24 tahun dengan persentase 18,2%, 20 orang berusia 25 - 29 tahun dengan persentase 36,3%, 12 orang berusia 30 – 34 tahun dengan persentase 22% dan 10 orang berusia >35 tahun dengan persentase 18,1%. Data tersebut memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna adalah berumur 25 - 29 Tahun. Ini memaknakan bahwa karyawan PT Duren Mandiri Fortuna berada pada usia produktif dan cukup pengalaman dalam bekerja.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	%
1.	Laki-laki	43	78
2.	Perempuan	12	22
Jumlah		55	100

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, maka telah didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 43 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 78 dan 12 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 22. Ini menunjukkan bahwa responden yang terbesar adalah laki-laki, sehingga dapat dikatakan bahwa laki-laki yang lebih dominan dalam menjalankan tugasnya pada PT Duren Mandiri Fortuna.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	
		Orang	%
1.	SLTP	6	10,9
2.	SLTA	42	76,4
3.	Diploma	4	7,3
4.	Strata 1 (S1)	3	5,4
Jumlah		55	100

Melalui data yang telah dikumpulkan maka diperoleh data jumlah karyawan/ responden menurut tingkat pendidikan yaitu SLTP berjumlah 6 orang dengan persentase 10,9, SLTA berjumlah 42 orang dengan persentase 76,4, Diploma berjumlah 4 orang dengan persentase 7,3, Strata satu (S1) berjumlah 3 orang dengan persentase 5,4. Ini memberi makna bahwa tingkat pendidikan bagi karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna, tidak menjadi variabel yang menentukan terhadap kinerja karyawan.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Menurut Lama bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	
		Orang	%
1.	≤ 1 tahun	5	9,1
2.	2 – 3 tahun	10	18,2
3.	4 – 5 tahun	30	54,5
4.	≥ 6 tahun	10	18,2
Jumlah		55	100,0

Melalui data yang telah dikumpulkan maka diperoleh data jumlah karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna menurut lama bekerja yaitu kurang dari 1 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 9,1 , 2 – 3 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 18,2 , 4 – 5 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 54,5. Sedangkan sisanya 10 orang bekerja lebih dari 6 tahun dengan persentase sebesar 18,2. Ini memberi makna bahwa

karyawan yang bekerja pada PT Duren Mandiri Fortuna sebagian besar bekerja lebih dari 6 tahun.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ada dua variabel yang disoroti yakni variabel independen (insentif) dan variabel dependen (motivasi). Pada sub bab ini yang dilihat adalah respon dari responden terhadap kuisisioner yang dijawab oleh responden baik variabel independen maupun kuisisioner dari variabel dependen. Adapun respon dari dua (2) variabel tersebut dapat diamati sebagai berikut:

4.1.2.1 Insentif (X)

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik yang bertujuan peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam penelitian ini, insentif karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator pernyataan kuesioner kepada responden yang dijabarkan dalam tabel berikut ini :

a. Insentif Material

Insentif material adalah suatu penghargaan dari perusahaan yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan. Adapun jawaban responden terhadap indikator insentif material dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5
Insentif Material

No	Pernyataan	Tanggapan Respon					Skor	Ket
		STP 1	TP 2	CP 3	P 4	SP 5		
1	Perusahaan memberikan bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	-	-	10	40	5	215	Tinggi
2	Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	-	-	10	40	5	215	Tinggi
3	Perusahaan cukup fair dalam pembagian keuntungan dalam satu periode	-	-	20	30	5	205	Tinggi
4	Perusahaan transparan dalam memberikan kompensasi yang belum dibayar	-	-	10	30	15	225	Tinggi
5	Perusahaan memberikan bantuan berupa uang tolak untuk hari tua	-	-	10	40	5	215	Tinggi
Jumlah							1.075	
Rata – Rata							215	Tinggi

Dalam Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden yang diberikan kepada karyawan PT Duren Mandiri Fortuna tentang indikator insentif material rata-rata nilai jawabanya skor sebesar 215 kategori tinggi. Dengan skor tertinggi sebesar 225 kategori tinggi pada pernyataan no empat (4). Maknanya karyawan puas terhadap sikap perusahaan transparan dalam memberikan kompensasi yang belum dibayar oleh perusahaan. Pada pernyataan ini juga bermakna bahwa dalam memberikan kompensasi baik bentuknya bonus, gaji, insentif maupun yang

lainnya, manajemen perusahaan bersifat terbuka.

b. Insentif Non Material

Insentif non material adalah suatu penghargaan dari perusahaan yang dapat dirasakan tidak langsung oleh karyawan. Berikut tanggapan responden terhadap indikator insentif non material dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.6
Insentif Non Material**

No	Pernyataan	Tanggapan Respon					Skor	Ket
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1	Merasa nyaman atas jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan	-	-	10	30	15	225	Tinggi
2	Merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan yang baik	-	-	10	40	5	215	Tinggi
3	Saya merasa pemberian promosi jabatan yang fair dan akuntabel	-	-	20	30	5	205	Tinggi
4	Saya merasa terhormat diberi penghargaan lisan dan tertulis dari perusahaan atas kinerja yang baik	-	-	10	40	5	215	Tinggi
Jumlah							860	
Rata-Rata							215	Tinggi

Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa mayoritas jawaban responden yang diberikan kepada karyawan PT Duren Mandiri Fortuna tentang indikator insentif material rata-rata nilai jawabanya skor sebesar 215

kategori tinggi. Dengan skor tertinggi sebesar 225 kategori tinggi pada pernyataan no satu (1). Maksudnya karyawan puas terhadap jaminan sosial yang telah diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan. Pada pernyataan ini juga bermakna bahwa dalam memberikan jaminan sosial perusahaan bertanggung jawab penuh terhadap keadaan karyawannya baik di waktu sedang bekerja maupun sedang tidak bekerja.

4.1.2.2 Motivasi (Y)

Motivasi adalah merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja sehingga *outcome* yang dihasilkan dapat optimal. Dalam penelitian ini, motivasi karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator pernyataan kuesioner pada responden yang dijelaskan dalam tabel berikut ini :

a. **Kebutuhan Akan Prestasi**

Kebutuhan akan prestasi merupakan motivasi atau keinginan tinggi yang diberikan oleh karyawan secara langsung di dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Tanggapan responden tentang kebutuhan akan prestasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
Kebutuhan Akan Prestasi

No	Pernyataan	Tanggapan Respon					Skor	Ket
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1	Bersungguh-sungguh akan mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan	-	-	10	30	15	225	Tinggi
2	Mempunyai antusias untuk berprestasi tinggi dalam bekerja.	-	-	10	35	10	220	Tinggi
Jumlah							445	
Rata – rata							223	Tinggi

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden yang diberikan kepada karyawan PT Duren Mandiri Fortuna tentang indikator kebutuhan akan prestasi rata-rata nilai jawabanya skor sebesar 223 kategori tinggi. Dengan skor tertinggi sebesar 225 kategori tinggi pada pernyataan no satu (1). Maknanya karyawan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan berusaha untuk kreatif, sehingga output yang dihasil bermutu dan berstandarisasi sesuai dengan rencana yang dibuat oleh manajemen perusahaan.

b. Kebutuhan Akan Afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi merupakan merupakan motivasi atau keinginan tinggi yang diberikan oleh karyawan secara langsung baik pada lingkungan

kerja maupun lingkungan tempat bekerja. Tanggapan responden tentang kebutuhan akan afiliasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Kebutuhan Akan Afiliasi

No	Pernyataan	Tanggapan Respon					Skor	Ket
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1	Merasakan dibutuhkan diterima oleh orang lain di lingkungan tinggal dan bekerja	-	-	10	40	5	215	Tinggi
2	Merasakan dihormati oleh orang lain karena setiap manusia merasa dirinya penting.	-	-	10	35	10	220	Tinggi
3	Merasakan kemajuan dan pantang gagal pada diri	-	-	10	40	5	225	Tinggi
4	Merasakan ikut serta dalam kemajuan perusahaan	-	-	10	40	5	215	Tinggi
Jumlah							875	
Rata – rata							219	Tinggi

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden yang diberikan kepada karyawan PT Duren Mandiri Fortuna tentang indikator kebutuhan akan afiliasi rata-rata nilai jawabanya skor sebesar 219 kategori tinggi. Dengan skor tertinggi sebesar 225 kategori tinggi pada pernyataan nomor tiga (3). Makenya karyawan bersungguh-sungguh memajukan perusahaan dan pantang menyerah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. dan berusaha untuk kreatif , sehingga memberikan kemajuan terhadap perusahaan.

c. Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan motivasi atau keinginan tinggi yang diberikan oleh karyawan secara langsung untuk mengembangkan kreativitas dan prestasi dalam bekerja. Tanggapan responden tentang kebutuhan akan kekuasaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Kebutuhan Akan Kekuasaan

No	Pernyataan	Tanggapan Respon					Skor	Ket
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1	Ingin memiliki kedudukan yang terbaik dalam perusahaan	-	-	10	30	15	225	Tinggi
2	Akan mengerahkan semua daya kemampuan demi tercapaian kekuasaan	-	-	10	35	10	220	Tinggi
Jumlah							445	
Rata – Rata							223	Tinggi

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden yang diberikan kepada karyawan PT Duren Mandiri Fortuna tentang indikator kebutuhan akan kekuasaan rata-rata nilai jawabanya skor sebesar 223 kategori tinggi. Dengan skor tertinggi sebesar 225 kategori tinggi pada pernyataan no satu (1). Maksudnya karyawan bersungguh-sungguh bekerja dan termotivasi ingin mendapatkan kedudukan yang baik pada perusahaan.

4.1.3 Analisis Data (Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Muaro Jambi)

Tujuan analisis data ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen di dalam penelitian. Pada bagian ini akan disajikan uji kualitas data dengan uji reliabilitas, uji validitas, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

4.1.3.1 Uji Kualitas Data

Proses evaluasi dari kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dilakukan melalui uji validitas dan uji realibilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliability dan tidak valid (Supandi, 2013:89). Uji kualitas data dilakukan menggunakan uji Validitas dengan Korelasi Pearson dan Uji realibilitas dengan Cronbach Alpha.

a. Uji Validitas

Uji validasi ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah alat ukur dari variabel yang diingikan sesuai atau tidak. Atau dapat dikatakan, pengujian terhadap alat ukur yang dipakai untuk mengetahui validasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program

SPSS 22.00. Sebuah item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) melebihi nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan $N = 55$ yaitu sebesar 0,261.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 22.00 diperoleh r_{hitung} sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Validasi

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

		INSENTIF	MOTIVASI
INSENTIF	Pearson Correlation	1	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
MOTIVASI	Pearson Correlation	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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

Dari data di atas maka terlihat bahwa r_{hitung} (*pearson correlation*) dengan menggunakan SPSS 22.00 lebih besar dari r_{tabel} (0,756 > 0,261). Hal ini menyatakan bahwa semua data dari variabel dependen maupun variabel independen dapat digunakan atau valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Implikasinya adalah bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukur terhadap kelompok/ subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini reliabilitas ditafsirkan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai koefisien alphanya lebih dari 60%.

Adapun hasil perhitungan nilai alpha diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	3

Menurut Supandi (2013:98) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila nilai alphanya lebih besar dari 0,60 atau 60%. Dari tabel 4.16 bahwa instrumen memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari nilai 0,60 ($0,859 > 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data yang ada pada penelitian adalah reliabel.

4.1.3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Penggunaan Regresi linear sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk memasukkan data yang diteliti ke dalam suatu model persamaan regresi dan membuktikan hipotesis mengenai dugaan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (insentif)

terhadap variabel dependen (motivasi). Dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.0 maka dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.12
Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.420	1.937		2.798	.007
INSENTIF	.683	.081	.756	8.415	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.12 di atas maka dapat diperoleh koefisien regresinya sebesar 5,420 dan koefisien regresi untuk variabel bebas (X) adalah sebesar 0,683. Dengan demikian model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut :

$$Y = 5,420 + 0,683 X + e$$

Dimana :

- Y = Motivasi
- α = Konstansta
- β = Koefisien Regresi Insentif
- e = *Error*
- X = Insentif

Analisa dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. konstanta (a) sebesar 5,420 menyatakan bahwa jika variabel independen (insentif) dianggap konstan atau nilainya 0 (nol) maka inila variabel dependen (Motivasi) adalah sebesar 11,482

2. Koefisien regresi (b) variabel independen (insentif) sebesar 0,683. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa insentif (X) mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi. Dapat diartikan pula bahwa bila peningkatan insentif satu (1) satuan maka akan menaikkan motivasi sebesar 0,683.

4.1.3.3 Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 0,05, adalah ukuran standard yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan t_{hitung} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan disiplin kerja derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $55-1-1 = 53$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 53$) diperoleh sebesar 1,674. Dari hasil analisis regresi output *coefficients* dapat diketahui t_{hitung} dalam tabel 4.13 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.420	1.937		2.798	.007
INSENTIF	.683	.081	.756	8.415	.000

a. Dependent Variable : MOTIVASI

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh angka t_{hitung} insentif sebesar 8,415. Pengujian uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung}

dengan t_{tabel} . Dari hasil perhitungan uji secara diperoleh nilai t_{hitung} sebesar dan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini berarti insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,415 > 1,674$), maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi .

4.1.3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (r) adalah suatu parameter untuk ukuran seberapa kuat atau erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 besarnya nilai r dan nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.564	1.40018

a. Predictors : (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapat korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0,756 atau 75,6% yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan yang sangat erat diantara variabel independen (insentif) dengan variabel dependen (motivasi). Dari tabel 4.14 juga dapat dilihat nilai koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,572 atau 57,2% variasi motivasi bisa

dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu insentif, sedangkan sisanya 42,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

4.2 Pembahasan

Di dalam pembahasan ini terdapat beberapa pokok bahasan yang akan diuraikan yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pelaksanaan Insentif dan Motivasi Karyawan PT Duren Mandiri

Fortuna Muaro Jambi

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, bahwa data responden yang menjawab indikator insentif dapat terlihat pada tabel 4.15 seperti di bawah ini :

Tabel 4.15
Insentif

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori
1.	Insentif Material	215	Tinggi
2.	Insentif Non Material	215	Tinggi
	Total	430	
	Rata-rata	215	Tinggi

Skor variabel independent (insentif) dimana rata-rata skornya sebesar 215 dengan kategori puas, hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas atas pemberian insentif baik dan perusahaan dapat mengakomodir kebutuhan karyawan. Baik pada indikator insentif material maupun pada insentif non material.

Selanjutnya jawaban responden pada variabel motivasi pada karyawan

PT Duren Mandiri Fortuna dapat terlihat sebagaimana pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Motivasi

No	Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1.	Kebutuhan akan prestasi	223	Tinggi
2.	Kebutuhan akan afiliasi	219	Tinggi
3.	Kebutuhan akan kekuasaan	223	Tinggi
Total		665	
Rata-rata		222	Tinggi

Skor variabel motivasi pegawai dimana rata-rata skor yang dihasilkan sebesar 222. Kenyataan ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT Duren Mandiri Fortuna pada kategori tinggi. Dimana pada indikator kebutuhan atas prestasi dan kebutuhan kekuasaan memiliki skor tertinggi yakni 223. Hasil ini dapat dimaknakan bahwa karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna dalam bekerja termotivasi untuk sungguh-sungguh untuk bekerja dengan baik dan berkeinginan memiliki kedudukan yang terbaik pada perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna

Berdasarkan hasil perhitungan analisis penelitian regresi linear sederhana terdahulu, maka dapat dibuat model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 5.420 + 0,683 X + e$$

Untuk menguji bagaimana pengaruh insentif kerja terhadap motivasi pegawai, maka digunakan uji t sebagaimana terdapat pada tabel 4.12.

Tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standard yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan t_{hitung} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $55 - 1 - 1 = 53$, satu sisi $\alpha = 5\%$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 53$) diperoleh sejumlah 1,674

Dari perhitungan tersebut maka diperoleh hitungan uji t_{hitung} untuk insentif sebesar 5,922 lebih besar dari t_{tabel} ($8,415 > 1,674$). Di lain sisi nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, serta nilai koefisien regresi dari insentif (X) bertanda (+). Maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai dan mempunyai hubungan positif terhadap motivasi pegawai.

Dari tabel 4.13 juga dapat dilihat nilai korelasi (r) yakni sebesar 0,756 atau 75,6 %, hal ini bermakna bahwa hubungan variabel independen dalam hal ini adalah insentif terhadap variabel dependen yakni motivasi sangat erat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,572 atau 57,2%. Maknanya variasi motivasi karyawan yang bisa dijelaskan keterpengaruhannya oleh variasi insentif. Sedangkan sisanya 42,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari uraian pembahasan, maka dengan ini penulis dapat menyusun beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa responden merasa mempunyai insentif yang baik, dalam pelaksanaan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Pada pernyataan yang menyatakan responden indikator insentif material dan insentif non material pada variabel insentif menunjukkan skor yang sama besar, yaitu skor sebesar 215 kategori puas. Maksudnya bahwa karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna bekerja sesuai dengan rencana dari manajemen perusahaan. Demikian juga dengan kebijaksanaan dari manajemen perusahaan selalu *fair* dan terbuka atas imbalan yang diberikan kepada karyawan. Selanjutnya motivasi pegawai, yang mana rata-rata skornya sebesar 222 dengan kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT Duren Mandiri Fortuna dalam pencapaian kerja yang sudah direncanakan tercapai sesuai dengan target yang ada. Hal ini dikarenakan seluruh karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja
2. Dari model persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 5,420 + 0,683 X + e$ Selanjutnya bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dan mempunyai hubungan positif terhadap motivasi karyawan, ditandai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. dan $pro.sig < \alpha (0,05)$. Di lain sisi nilai

korelasi (r) yakni sebesar 75,6%, maknanya bahwa hubungan variabel insentif terhadap variabel motivasi sangat erat. Nilai koefisien determinasi (R^2) 0,572 artinya variabel motivasi pegawai bisa dijelaskan keterpengaruhannya oleh variasi insentif sebesar 57,2%.

5.2 Saran

Berakar dari pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian pada PT. Duren Mandiri Fortuna, maka dengan ini dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT Duren Mandiri Fortuna mulai melakukan analisa atas kebutuhan insentif masing-masing karyawan dan melakukan identifikasi akan segala hal yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan motivasi karyawan akan besar pengaruhnya dengan peningkatan keberhasilan manajemen perusahaan yang pastinya akan diikuti dengan peningkatan tujuan dari perusahaan sesuai dengan target dan rencana dari manajemen perusahaan
2. Sebaiknya PT Duren Mandiri Fortuna memperbaiki lingkungan internal organisasi yang telah ada, dimana setiap kepala bagian harus melakukan kontrol yang baik kepada bawahannya. Hal ini ditandai dengan rendahnya indikator kebutuhan akan afiliasi. Agar dapat terwujud, maka nilai-nilai *leadership* harus baik. Sehingga diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas.
3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan agar kiranya agar menambah variabel

yang ada pada manajemen sumber daya manusia agar lebih mengerti dan memahami variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi, diantaranya adalah kemampuan kerja, komitmen kerja, jenjang karir, semangat kerja dan karakteristik pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Fuad, 2013, *Analisis Manajemen*, Gramedia, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Husein, Umar 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Istijanto . 2012. *Aplikasi Riset*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kasmir, 2011, *Wirausaha*, PT. Raja Grafindo Pustaka Utama, Jakarta
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kusumowidyo, 2011, *Manajemen Personal*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Kurniawan, Albert, 2009, *Belajar Mudah SPSS*, PT. Buku Kita, Jakarta
- Martoyo Agus, 2014, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Mondy, S, 2012, *Principle Of Human Resouces*, Fith Edition, McHill, Singapore
- Rangkuti, Freddy, 2001, *Pengantar Statistik*, Penerbit Gramedia, Jakarta
- Robbins, S. Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Samuelson, Paul, A, 2013, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, PT. Media Global Edukasi, Jakarta
- Sedarmayanti. 2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Simamora, 2007, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia, Jakarta

- Simanjuntak, Payaman, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, FEUI, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stoner, 2013, *Teory of Manajemen*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sunyoto, Danang, 2013, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiono 2016, *Metodelogi Penelitian Kuantatif, Kuantatif dan R & D*, Liberty, Bandung.
- Syekh, Sayid, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi*, Gaung Pesada Press, Jakarta
- Veithzal, Rivai 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2011, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.



LAMPIRAN

DATA HASIL OLAHAN SPSS

Variables Entered/Removed^a

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

- a. Dependent Variable: MOTIVASI
 b. All requested variables entered.

Validitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Correlations

		INSENTIF	MOTIVASI
INSENTIF	Pearson Correlation	1	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
MOTIVASI	Pearson Correlation	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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

Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	2

Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.420	1.937		2.798	.007
	INSENTIF	.683	.081	.756	8.415	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.564	1.40018

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: MOTIVASI

LAMPIRAN DATA KUISIONER

X (Insentif)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
1	4	4	4	4	5	4	3	4	4
2	4	4	5	3	4	4	4	4	4
3	4	4	5	3	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5	3	4	4	3
5	3	4	4	4	4	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	3	4	4	3
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	4	3	4	4	5	4
9	3	4	4	4	4	4	4	5	4
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4
11	4	4	3	4	5	3	4	4	5
12	4	5	5	4	5	3	4	5	3
13	4	5	3	4	4	3	4	5	3
14	4	5	3	4	4	5	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	5	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	3	4	3	4	4	4	4
19	3	4	3	4	3	5	4	5	5
20	3	4	5	4	4	4	4	4	4
21	3	4	3	4	4	4	4	4	4
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4
23	4	3	3	4	4	4	4	4	4
24	4	3	3	4	4	4	3	3	4
25	4	3	4	4	4	4	3	4	4
26	4	3	4	4	4	4	3	4	4
27	4	3	4	4	4	4	5	4	4
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	5	5	4	4	5	4	4
31	5	4	4	4	4	4	5	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	4	4	4	3	4	4	5	4
35	4	4	4	4	3	5	4	4	5
36	4	4	4	4	4	4	5	4	4
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	4	4	4	4	3	4
42	4	4	5	4	4	4	4	3	4
43	4	4	5	4	4	3	4	3	3
44	4	4	5	4	4	3	4	3	3
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	4	4	4	3	4	4	4	4
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	5	5	4	5	4	4	4	4
50	5	5	4	4	5	5	5	4	5
51	4	4	5	4	4	5	4	3	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	5	4	4	5	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	3	4	4	5	4	4	4	4

Y (Motivasi)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	4	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	3	4	4	4	4
3	4	4	5	3	5	4	4	4
4	4	4	4	3	5	3	4	4
5	3	4	4	4	4	3	4	4
6	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	4	3	4	4	5
9	3	3	4	4	4	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	5
11	4	4	3	4	5	4	4	4
12	4	5	5	4	5	3	4	5
13	4	5	3	4	4	3	4	5
14	4	5	3	4	4	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	5	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	3	4	3	4	4	4
19	3	4	3	4	3	5	4	5
20	3	4	5	4	4	4	4	4
21	3	4	3	4	4	4	4	5
22	4	3	3	4	4	4	4	4
23	4	3	4	4	4	4	4	4
24	4	3	3	4	4	4	3	3
25	4	4	4	4	4	4	3	4
26	4	3	4	4	4	4	3	4
27	4	3	4	4	4	4	5	4
28	4	4	4	4	4	4	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	5	5	4	4	5	4
31	5	4	4	4	4	4	5	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	4	4	4	4	4	4	4
34	3	4	4	4	3	4	4	5
35	4	4	4	4	3	5	4	4
36	4	4	4	4	4	4	5	4
37	4	4	4	4	4	4	5	4
38	4	4	4	4	4	4	5	4
39	4	4	4	4	4	4	4	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	4	4	4	4	3
42	4	4	5	4	4	4	4	3
43	4	4	5	4	4	3	4	3
44	4	4	5	4	4	3	4	3
45	3	4	4	4	4	4	4	4
46	3	4	4	4	3	4	4	4
47	4	4	4	4	3	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	5	5	4	5	4	4	4
50	5	5	4	4	5	5	5	4
51	4	4	5	4	4	5	4	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	5	4	4	5	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	3	4	4	5	4	4	4

Data Interval Dari Responden

Succesive Interval

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X-Total
1	2.591	2.655	2.427	3.026	4.208	2.655	1.000	2.658	2.713	23.934
2	2.591	2.655	3.852	1.000	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	23.494
3	2.591	2.655	3.852	1.000	4.208	2.655	2.759	2.658	2.713	25.092
4	2.591	2.655	2.427	1.000	4.208	1.000	2.759	2.658	1.000	20.298
5	1.000	2.655	2.427	3.026	2.610	1.000	2.759	2.658	2.713	20.848
6	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	1.000	2.759	2.658	1.000	20.726
7	2.591	1.000	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	22.440
8	2.591	2.655	1.000	3.026	1.000	2.655	2.759	4.284	2.713	22.684
9	1.000	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	4.284	2.713	24.129
10	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	4.284	2.713	25.721
11	2.591	2.655	1.000	3.026	4.208	1.000	2.759	2.658	4.427	24.324
12	2.591	4.370	3.852	3.026	4.208	1.000	2.759	4.284	1.000	27.090
13	2.591	4.370	1.000	3.026	2.610	1.000	2.759	4.284	1.000	22.640
14	2.591	4.370	1.000	3.026	2.610	4.370	2.759	2.658	4.427	27.811
15	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	24.095
16	4.222	2.655	2.427	5.052	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	27.752
17	4.222	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	25.726
18	4.222	2.655	1.000	3.026	1.000	2.655	2.759	2.658	2.713	22.689
19	1.000	2.655	1.000	3.026	1.000	4.370	2.759	4.284	4.427	24.521
20	1.000	2.655	3.852	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	23.929
21	1.000	2.655	1.000	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	21.077
22	2.591	1.000	1.000	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	21.013
23	2.591	1.000	1.000	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	21.013
24	2.591	1.000	1.000	3.026	2.610	2.655	1.000	1.000	2.713	17.596
25	2.591	1.000	2.427	3.026	2.610	2.655	1.000	2.658	2.713	20.681
26	2.591	1.000	2.427	3.026	2.610	2.655	1.000	2.658	2.713	20.681
27	2.591	1.000	2.427	3.026	2.610	2.655	4.410	2.658	2.713	24.091
28	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	4.410	2.658	2.713	25.746
29	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	24.095
30	4.222	2.655	3.852	5.052	2.610	2.655	4.410	2.658	2.713	30.828
31	4.222	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	4.410	2.658	2.713	27.377
32	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	24.095
33	1.000	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	22.503
34	1.000	2.655	2.427	3.026	1.000	2.655	2.759	4.284	2.713	22.519
35	2.591	2.655	2.427	3.026	1.000	4.370	2.759	2.658	4.427	25.913
36	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	4.410	2.658	2.713	25.746
37	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	4.410	2.658	2.713	25.746
38	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	4.410	2.658	2.713	25.746
39	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	4.284	2.713	25.721
40	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	24.095
41	2.591	2.655	3.852	3.026	2.610	2.655	2.759	1.000	2.713	23.863
42	2.591	2.655	3.852	3.026	2.610	2.655	2.759	1.000	2.713	23.863
43	2.591	2.655	3.852	3.026	2.610	1.000	2.759	1.000	1.000	20.494
44	2.591	2.655	3.852	3.026	2.610	1.000	2.759	1.000	1.000	20.494
45	1.000	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	22.503
46	1.000	2.655	2.427	3.026	1.000	2.655	2.759	2.658	2.713	20.893
47	2.591	2.655	2.427	3.026	1.000	2.655	2.759	2.658	2.713	22.484
48	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	24.095
49	2.591	4.370	3.852	3.026	4.208	2.655	2.759	2.658	2.713	28.833
50	4.222	4.370	2.427	3.026	4.208	4.370	4.410	2.658	4.427	34.118
51	2.591	2.655	3.852	3.026	2.610	4.370	2.759	1.000	4.427	27.291
52	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	24.095
53	2.591	2.655	2.427	5.052	2.610	2.655	4.410	2.658	2.713	27.772
54	2.591	2.655	2.427	3.026	2.610	2.655	2.759	2.658	2.713	24.095
55	2.591	1.000	2.427	3.026	4.208	2.655	2.759	2.658	2.713	24.037

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y-Total
1	2.563	1.000	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	19.909
2	2.563	2.621	3.909	1.000	2.638	2.743	2.852	2.631	20.955
3	2.563	2.621	3.909	1.000	4.276	2.743	2.852	2.631	22.593
4	2.563	2.621	2.457	1.000	4.276	1.000	2.852	2.631	19.399
5	1.000	2.621	2.457	3.026	2.638	1.000	2.852	2.631	18.224
6	4.147	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	23.113
7	2.563	1.000	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	19.909
8	2.563	2.621	1.000	3.026	1.000	2.743	2.852	4.222	20.026
9	1.000	1.000	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	4.222	19.937
10	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	4.222	23.121
11	2.563	2.621	1.000	3.026	4.276	2.743	2.852	2.631	21.711
12	2.563	4.309	3.909	3.026	4.276	1.000	2.852	4.222	26.156
13	2.563	4.309	1.000	3.026	2.638	1.000	2.852	4.222	21.609
14	2.563	4.309	1.000	3.026	2.638	4.513	2.852	2.631	23.531
15	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	21.530
16	4.147	2.621	2.457	5.052	2.638	2.743	2.852	2.631	25.139
17	4.147	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	23.113
18	4.147	2.621	1.000	3.026	1.000	2.743	2.852	2.631	20.019
19	1.000	2.621	1.000	3.026	1.000	4.513	2.852	4.222	20.234
20	1.000	2.621	3.909	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	21.418
21	1.000	2.621	1.000	3.026	2.638	2.743	2.852	4.222	20.101
22	2.563	1.000	1.000	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	18.452
23	2.563	1.000	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	19.909
24	2.563	1.000	1.000	3.026	2.638	2.743	1.000	1.000	14.970
25	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	1.000	2.631	19.678
26	2.563	1.000	2.457	3.026	2.638	2.743	1.000	2.631	18.057
27	2.563	1.000	2.457	3.026	2.638	2.743	4.535	2.631	21.592
28	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	4.535	2.631	23.213
29	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	21.530
30	4.147	2.621	3.909	5.052	2.638	2.743	4.535	2.631	28.274
31	4.147	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	4.535	2.631	24.797
32	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	21.530
33	1.000	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	19.967
34	1.000	2.621	2.457	3.026	1.000	2.743	2.852	4.222	19.920
35	2.563	2.621	2.457	3.026	1.000	4.513	2.852	2.631	21.662
36	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	4.535	2.631	23.213
37	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	4.535	2.631	23.213
38	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	4.535	2.631	23.213
39	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	4.222	23.121
40	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	21.530
41	2.563	2.621	3.909	3.026	2.638	2.743	2.852	1.000	21.350
42	2.563	2.621	3.909	3.026	2.638	2.743	2.852	1.000	21.350
43	2.563	2.621	3.909	3.026	2.638	1.000	2.852	1.000	19.608
44	2.563	2.621	3.909	3.026	2.638	1.000	2.852	1.000	19.608
45	1.000	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	19.967
46	1.000	2.621	2.457	3.026	1.000	2.743	2.852	2.631	18.329
47	2.563	2.621	2.457	3.026	1.000	2.743	2.852	2.631	19.892
48	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	21.530
49	2.563	4.309	3.909	3.026	4.276	2.743	2.852	2.631	26.307
50	4.147	4.309	2.457	3.026	4.276	4.513	4.535	2.631	29.893
51	2.563	2.621	3.909	3.026	2.638	4.513	2.852	1.000	23.121
52	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	21.530
53	2.563	2.621	2.457	5.052	2.638	2.743	4.535	2.631	25.239
54	2.563	2.621	2.457	3.026	2.638	2.743	2.852	2.631	21.530
55	2.563	1.000	2.457	3.026	4.276	2.743	2.852	2.631	21.547

KUESIONER

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian yang tengah kami lakukan dengan judul skripsi **“Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Duren Mandiri Fortuna Muaro Jambi ”**, kami mohon bapak/ibu dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang jujur yang bapak/ibu berikan sangat berguna bagi penelitian yang sedang kami lakukan.

Atas perhatian bapak/ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner ini kami ucapkan terima-kasih.

Petunjuk teknis pengisian adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden merupakan pernyataan atau kenyataan yang sebenarnya.
2. Pada pertanyaan berupa “pernyataan pilihan” berikan tanda (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

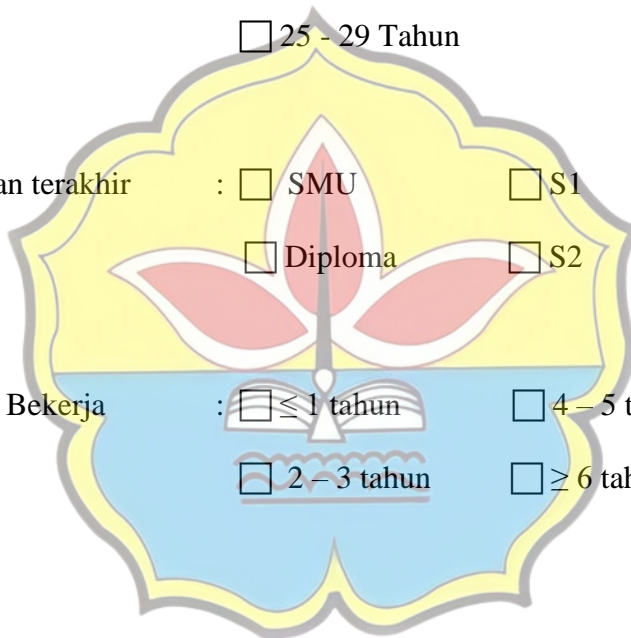
Keterangan Jawaban :

- | | | |
|---------------------|---|-------|
| Sangat Setuju | - | (SS) |
| Setuju | - | (S) |
| Cukup Setuju | - | (CS) |
| Tidak Setuju | - | (TS) |
| Sangat Tidak Setuju | - | (STS) |

Pertanyaan Penelitian

I. Karakteristik Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : ≤ 19 Tahun 20 -24 Tahun 25 - 29 Tahun 30-34 Tahun > 35 Tahun
4. Pendidikan terakhir : SMU Diploma S1 S2
5. Lamanya Bekerja : ≤ 1 tahun 2 - 3 tahun 4 - 5 tahun ≥ 6 tahun



Daftar pertanyaan berikut berupa pendapat saudara terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna.

Keterangan jawaban :

- Angka 5 : Sangat Puas (TP) / Sangat Tinggi (ST)
- Angka 4 : Puas (P) / Tinggi (T)
- Angka 3 : Cukup Puas (CP) / Sedang (S)
- Angka 2 : Tidak Puas (TP) / Rendah (R)
- Angka 1 : Sangat Tidak Puas (STP) / Sangat Rendah (SR)

II. Pertanyaan Responden

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini

A. Pertanyaan Insentif

NO	PERNYATAAN	STP	TP	CP	P	SP
		1	2	3	4	5
	Insentif Material					
1	Perusahaan memberikan bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.					
2	Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil					
3	Perusahaan cukup fair dalam pembagian keuntungan dalam satu periode					
4	Perusahaan transparan dalam memberikan kompensasi yang belum dibayar					
5	Perusahaan memberikan bantuan berupa uang tolak untuk hari tua					
	Insentif Non Material					
6	Merasa nyaman atas jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan					
7	Merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan yang baik					
8	Saya merasa pemberian promosi jabatan yang fair dan akuntabel					
9	Saya merasa terhormat diberi penghargaan lisan dan tertulis dari perusahaan atas kinerja yang baik					

B. Pertanyaan Motivasi Karyawan

NO	PERNYATAAN	STP	TP	CP	P	SP
		1	2	3	4	5
	Kebutuhan Akan Prestasi					
1	Bersungguh-sungguh akan mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan					
2	Mempunyai antusias untuk berprestasi tinggi dalam bekerja.					
	Kebutuhan akan Afiliasi					
3	Merasakan dibutuhkan diterima oleh orang lain dilingkungan tinggal dan bekerja					
4	Merasakan dihormati oleh orang lain karena setiap manusia merasa dirinya penting.					
5	Merasakan kemajuan dan pantang gagal pada diri					
6	Merasakan ikut serta dalam kemajuan perusahaan.					
	Kebutuhan akan Kekuasaan					
7	Ingin memiliki kedudukan yang terbaik dalam perusahaan					
8	Akan mengerahkan semua daya kemampuan demi tercapaian kekuasaan					



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung