

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Dewasa ini banyak ditemukan beberapa perusahaan yang mengalami kegagalan, baik itu disebabkan karena ketidakmampuan dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan karena kurang maksimalnya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena mereka merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi dari sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan cita-citanya.

Berdasarkan alasan tersebut, oleh karena itu sebuah perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik.

Menurut Simamora dalam Soetrisno (2009:5) “manajemen sumber daya manusia merupakan alat untuk mengembangkan, memberi penilaian, mendayagunakan, dan mengelola individu anggota organisasi atau kelompok pekerja sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan nantinya mendapat balas jasa dari organisasi atau perusahaan tersebut”.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, departemen manajemen sumber daya manusia perlu melakukan pemberian motivasi agar karyawannya dapat bekerja dengan baik, karena dalam praktiknya banyak karyawan yang tidak menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, hal ini disebabkan oleh kurang adanya dorongan atau perangsang yang mengikuti tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Dengan melihat kenyataan ini, maka salah satu tugas dari departemen sumber daya manusia di perusahaan harus memikirkan upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk lebih giat, salah satunya adalah dengan pemberian insentif. Dengan pemberian insentif, hal tersebut dapat memberikan tanggung jawab kepada karyawan untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja sehingga akan berdampak positif pada perusahaan.

Pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dengan hasil yang dicapai oleh karyawan, baik itu dalam bentuk material maupun non material. Menurut Sikula dalam Sirait (2006:200) “insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif merupakan motif-motif dan imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi”. Jadi, dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan jika tujuan dari insentif ini sendiri adalah untuk meningkatkan atau menumbuhkan semangat kerja karyawan atau untuk memotivasi karyawan sehingga dapat lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Sarwoto, dalam Suwatno (2011:235) mengemukakan bahwa jenis insentif antara lain adalah insentif material dan insentif non material. Insentif material merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Sedangkan, insentif non material merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, ataupun pujian baik secara lisan maupun tertulis.

Pemberian insentif haruslah adil terhadap seluruh karyawan, oleh karena itu pemberian insentif didasarkan pada apa yang dikerjakan atau dihasilkan oleh setiap karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Insentif merupakan salah satu faktor utama dalam menumbuhkan sikap motivasi karyawan dalam bekerja. Salah satu temuan yang menunjukkan adanya hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi, dikemukakan oleh Rivai (2004:384) yang menyatakan bahwa “insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja”. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan jika pemberian insentif pada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi yang dirangsang oleh insentif akan tumbuh sehubungan dengan usaha karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.

Pada dasarnya motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan-tindakan dengan tujuan tertentu.

Seperti yang dikemukakan oleh Santoso (2017:255) bahwa “motivasi pada dasarnya ialah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan”.

Dalam lingkup pekerjaan, motivasi yang ada pada diri karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, oleh karena itu perusahaan perlu membangkitkan motivasi tersebut. Selain dengan pemberian kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini sudah diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu motivasi dan semangat kerja. “Motivasi seseorang untuk mengupayakan usaha-usaha dalam tingkat tertentu adalah fungsi dari tiga hal yakni: (*expectancy*) harapan, (*instrumentality*) pendekatan psikologis, dan (*valance*) interaksi emosional” (Vroom dalam Dessler 2011:99). Secara sederhana teori harapan diatas berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya.

Salah satu perusahaan yang memberikan insentif kepada karyawannya sebagai bentuk motivasi dan apresiasi terhadap kinerja yang telah dilakukan ialah PT Mega Finance Palembang. PT Mega Finance Palembang merupakan sebuah perusahaan pembiayaan pada bidang *consumer finance* atau pembiayaan konsumen, dimana berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2009 tentang Lembaga Pembiayaan, pembiayaan konsumen (*Consumers Finance*) adalah kegiatan pembiayaan untuk pengadaan barang berdasarkan kebutuhan konsumen dengan pembayaran secara angsuran.

PT Mega Finance Palembang dalam menjalankan usahanya sebagai perusahaan pembiayaan memberikan insentif dalam bentuk material dan non material kepada karyawannya sebagai bentuk motivasi untuk mencapai target dalam bekerja. Insentif material berupa komisi yang diberikan berbentuk nominal uang yang besarnya bergantung pada hasil pencapaian *closing* bulan berjalan, bonus, cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji dan kompensasi yang ditangguhkan. Sedangkan insentif non material diberikan dalam bentuk pujian,

penghargaan, pemberian perlengkapan pada ruang kerja dan promosi jabatan kepada karyawan jika karyawan mencapai target atau memberikan kinerja yang memuaskan.

Salah satu bentuk insentif material yang diberikan oleh PT Mega Finance Palembang pada karyawannya diberikan setiap satu bulan sekali, berdasarkan wawancara awal dengan karyawan PT Mega Finance Palembang bagian *collection*, rata-rata insentif yang diterima oleh tenaga lapangan sebesar 3% - 5% dari UMR (UMR Kota Palembang tahun 2022 sebesar Rp 3.290.000) atau sekitar Rp 1.600.000 – Rp 1.700.000., nominal ini merupakan besaran nominal yang diberikan selama masa pandemi COVID-19 berlangsung. Sedangkan nominal insentif yang diberikan sebelum masa pandemi yaitu bisa mencapai 110% - 120% dari UMR dan maksimal yang diberikan yaitu sebesar Rp 4.000.000.,

Selain pemberian insentif material, PT Mega Finance Palembang juga memberikan insentif non material kepada karyawannya dimana insentif non material ini berbentuk pujian secara lisan maupun tulisan (secara resmi ataupun pribadi) dan piagam penghargaan yang diberikan setiap 6 (enam) bulan sekali yang bernama piagam Mega Star jika karyawan mencapai target selama 6 (enam) bulan berturut-turut dan tidak pernah telat absen satu menit pun selama 6 (enam) bulan tersebut. Selain itu, bentuk insentif non material yang diberikan juga berupa promosi untuk kenaikan jabatan dengan catatan ada slot kosong untuk diisi dan siap untuk mutasi keluar kota ketika sudah dipromosikan dan pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan penulis dengan karyawan PT Mega Finance Palembang, dalam pemberian insentif material tidak pernah terjadi adanya kendala seperti keterlambatan dalam memberikan insentif tersebut. Namun, dalam beberapa kasus pemberian insentif material pernah terjadi ketidaksesuaian nominal yang diberikan dengan yang seharusnya didapat oleh karyawan. Hal ini tidak menjadi kendala besar karena dapat langsung diatasi jika karyawan yang bersangkutan melaporkan hal tersebut dengan melampirkan data-data yang dibutuhkan untuk pengajuan komplain kepada pihak atasan, setelah laporan tersebut disampaikan maka nanti akan keluar rekap revisi insentif dan

setelah itu akan keluar rekap insentif final sesuai dengan nominal yang seharusnya.

Tabel 1.1
Jadwal Rekap Insentif Material PT Mega Finance Palembang 2022

No.	Jadwal Perbulan	Keterangan
1.	Tanggal 3 Bulan Berjalan	Rekap Awal Keluar
2.	Tanggal 7 Bulan Berjalan	Rekap Revisi Komplain Keluar
3.	Tanggal 12 Bulan Berjalan	Rekap Final Insentif Keluar
4.	Tanggal 18 Bulan Berjalan	Insentif Dicairkan

Sumber: PT Mega Finance Palembang, 2022

Selanjutnya, dalam pemberian insentif non material pada PT Mega Finance Palembang penulis menemukan suatu masalah yaitu jika karyawan pada divisi *marketing* dan *collection* tidak mencapai target atau kinerja yang dihasilkan tidak sesuai, mereka akan mendapatkan konsekuensi berupa teguran dari atasan. Hal ini menurut penulis akan sangat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan dan akan berdampak kepada kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna untuk mengukur pengaruh yang diberikan oleh insentif material dan non material terhadap motivasi kerja karyawan. Laporan penelitian ini akan diangkat dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT MEGA FINANCE PALEMBANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah terurai, maka penulis menarik suatu rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh insentif material terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mega Finance Palembang?
2. Bagaimana pengaruh insentif non material terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mega Finance Palembang?

3. Bagaimana pengaruh insentif material dan non material secara bersamaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mega Finance Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam penyusunan laporan akhir ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian agar lebih terarah dan dalam pembahasan permasalahan tidak akan terjadi adanya penyimpangan. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada pembahasan terkait Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Mega Finance Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif material terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mega Finance Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif non material terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mega Finance Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif material dan non material secara bersamaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mega Finance Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penulisan laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi berbagai pihak khususnya pihak PT Mega Finance Palembang, sehubungan dengan penerapan insentif material dan non material yang diberikan sehingga dapat memotivasi karyawannya.

2. Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa mengenai pengaruh pemberian insentif material dan non material terhadap motivasi kerja karyawan.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis membatasi ruang lingkup penelitian agar dalam pembahasan tidak terjadi penyimpangan. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada pembahasan terkait pengaruh insentif material dan non material terhadap motivasi kerja karyawan. Objek dari penelitian ini ditujukan pada karyawan PT Mega Finance Palembang yang menerima kedua bentuk insentif tersebut.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Selama melaksanakan penelitian, penulis menggunakan data-data yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data yang dilakukan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung oleh penulis dari hasil kuesioner dan wawancara yang diberikan kepada karyawan PT Mega Finance Palembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh penulis dari studi kepustakaan dan data yang sudah diolah oleh pihak PT Mega Finance Palembang, seperti keadaan umum perusahaan yang meliputi: sejarah singkat perusahaan, tujuan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif.

- 1) Data Kualitatif, yaitu jenis data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan angka. Dalam hal ini yang termasuk data kualitatif yang penulis gunakan dalam penelitian adalah keadaan umum perusahaan yang meliputi: Sejarah singkat perusahaan, tujuan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.
- 2) Data Kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang digunakan adalah: hasil dari kuesioner dan jumlah sampel.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009:401) “teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling penting dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Adapun metode yang digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data pada penelitian ini, sebagai berikut:

a. Riset Lapangan

Metode ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian di lapangan untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan secara langsung dengan cara yang dipilih penulis sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan oleh penulis dengan karyawan PT Mega Finance Palembang guna untuk mengetahui informasi mengenai pemberian insentif material dan non material oleh PT Mega Finance Palembang kepada karyawannya dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

2. Kuesioner

Kuesioner yang berisi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada karyawan PT Mega Finance Palembang diberikan sebanyak sampel penelitian.

b. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data melalui studi pustaka ini dilakukan guna mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan dengan objek penelitian. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian terdahulu (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dll).

1.5.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mega Finance cabang Palembang yang berjumlah sebanyak 43 orang.

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan PT Mega Finance Palembang 2022

No.	Divisi Pekerjaan	Jumlah
1.	Operation	5 Orang
2.	Marketing	15 Orang
3.	Collection	20 Orang
4.	Risk	3 Orang
Jumlah		43 Orang

Sumber: PT Mega Finance Palembang, 2022

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar mewakili dari penelitian yang dilakukan. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Berdasarkan penelitian ini karena populasinya yang tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 43 orang responden.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:139), “teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai jenis teknik sampling yang dapat digunakan”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah sensus/sampling total, dimana menurut Sugiyono (2017:146) “sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua”. Teknik ini digunakan jika populasi berada dibawah 100, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai pemberi informasi.

1.5.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah dalam bentuk uji validitas, uji realibilitas, pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda terhadap data kuesioner yang akan digunakan dalam mengumpulkan data.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Yusi dan Idris (2016:92), “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan yang akan digunakan dalam kuesioner valid. Langkah yang harus dilakukan agar instrumen memiliki validitas yang tinggi adalah dengan cara uji coba instrumen. Data dikatakan valid jika:

$$F_{hitung} > F_{tabel}$$

b. Uji Reliabilitas

Menurut Yusi dan Idris (2016:92), “suatu pengukur dikatakan reliabel apabila pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten”. Reliabilitas mendukung validitas dan merupakan syarat perlu tetapi tidak merupakan syarat kecukupan bagi validitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian dilakukan dengan mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan skala 0.6.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, maka dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), uji koefisien korelasi (uji R), dan uji koefisien determinasi (uji R^2).

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya dan begitupun sebaliknya. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat dikatakan tidak signifikan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak begitupun sebaliknya. Atau lebih mudahnya, dapat dengan melihat probabilitas dan membandingkannya dengan taraf kesalahan (α) yang digunakan yaitu 0.05 atau 5%. Jika probabilitasnya $<$ taraf kesalahan, maka

dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak, begitupun sebaliknya.

c. Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2013:240). Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 atau +1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan begitupun sebaliknya.

d. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016:45) “koefisien determinasi adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi (naik/turunnya) variabel dependen”.

Koefisien determinasi juga dapat didefinisikan sebagai ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda yaitu suatu metode yang menganalisa pengaruh antara dua atau lebih variabel, khususnya variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun rumus yang dipakai dalam analisa regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y: Motivasi Kerja Karyawan

X₁: Insentif Material

X₂: Insentif Non Material

α: Konstanta

β: Koefisiensi

1.5.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:38) merupakan “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang digunakan yaitu variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau variabel dependen.

a. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel independen atau yang sering disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau bebas adalah insentif material dan non material.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen juga sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, atau konsekuen. Menurut Sugiyono (2017:68) “variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah motivasi kerja karyawan.

Tabel 1.3
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber	Metode	Skala
Insentif Material (X_1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus 2. Komisi 3. Kompensasi (pembayaran kontraktual) 4. Jaminan Sosial (cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji) 	Sarwoto (2010:136)	Likert	Interval
Insentif Non Material (X_2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian penghargaan 2. Pemberian pujian secara lisan maupun tulisan 3. Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) 4. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja. 	Sarwoto (2010:136)	Likert	Interval
Motivasi (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Prestasi kerja 6. Pengakuan dari atasan 	Afandi (2018:29)	Likert	Interval

1.5.7 Skala Pengukuran

Perhitungan dari jawaban responden dalam kuesioner pada penelitian ini dihitung berdasarkan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017:158) “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Berikut ini adalah kualifikasi kode angka dari setiap sikap dalam skala *Likert*.

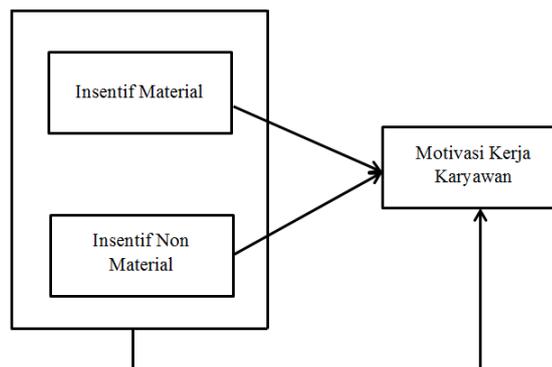
Tabel 1.4
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:160)

1.6 Kerangka Berpikir

Insentif yang merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan berdasarkan kinerja dapat menjadi faktor pendorong atau motivasi bagi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu insentif material dan non material. Insentif material biasanya berbentuk nominal uang dapat memicu motivasi diri pada karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal agar mendapat pendapatan lain selain gaji yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan insentif non material biasanya berbentuk dukungan moril yang diberikan oleh perusahaan agar karyawan merasa dihargai sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kerangka pemikiran diatas dapat digambarkan dalam bentuk skema hubungan antar variabel seperti berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

1.7 Hipotesis Penelitian

Sarwoto (2010:156) mengemukakan bahwa insentif material adalah “daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berbentuk uang atau barang. Insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga”. Sarwoto (2010:156) juga mengungkapkan bahwa insentif non material adalah “daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bentuk penghargaan ataupun pengukuhan”. Sedangkan, motivasi menurut Efendi (2002:321) adalah “faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah”.

Salah satu temuan yang menunjukkan adanya hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi, dikemukakan oleh Rivai (2004:384) yang menyatakan bahwa “insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja”. Pendapat lain mengenai hubungan insentif dengan motivasi diungkapkan oleh Sarwoto (1996) yang mendefinisikan bahwa insentif merupakan sarana motivasi yang berupa perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi/perusahaan.

Teori motivasi pencapaian yang dikemukakan oleh Mc. Clelland dalam Hasibuan (2005:153) berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi yang dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia, dimana energi ini akan dimanfaatkan karena beberapa dorongan, salah satunya ialah nilai insentif.

Teori motivasi lainnya yang menunjukkan adanya hubungan antara insentif dan motivasi adalah Teori motivasi Frederich Herzberg (Teori Dua Faktor), yaitu seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan karena disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor motivator dan *hygiene*. Herzberg

dalam Andjarwati (2015:48) menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda, faktor yang memotivasi (motivator/pemuas) dan faktor higiene (faktor ketidakpuasan) masing-masing sebagai berikut:

1. Pemuas: prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kenaikan pangkat, dan perkembangan.
2. Ketidakpuasan: kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan dengan yang lain, gaji, status, keamanan kerja dan kehidupan pribadi.

Dari teori motivasi Herzberg tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kondisi kerja, penghargaan, kenaikan pangkat dan lainnya yang termasuk dalam indikator atau tolak ukur insentif.

Berdasarkan teori-teori diatas maka penulis menarik hipotesis seperti berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh insentif material terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mega Finance Palembang.
- H₂ : Terdapat pengaruh insentif non material terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mega Finance Palembang.
- H₃ : Terdapat pengaruh insentif material dan non material terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mega Finance Palembang.