

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK SOHUN
PD. MUJUR JAYA CILACAP**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:
SEKAR MAYANG TYAS PRIHATIN
NIM. 1423203119

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2018**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK SOHUN
PD. MUJUR JAYA CILACAP**

Sekar Mayang Tyas Prihatin
NIM.1423203119

E-mail: sekarmayangtyasp@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi dan Insentif merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Pada Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap telah menerapkan motivasi kerja dan insentif, namun hal tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawannya. Pengaruh motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap. Tentunya, dengan tujuan untuk memperbaiki dan menaikkan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap dari segi produksi maupun kinerja karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap.

Data yang digunakan adalah data primer melalui kuisisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling* dimana jumlah populasinya sebanyak 71 responden. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan metode regresi berganda menggunakan alat bantu SPSS 16.0 *for windows*.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PD. Mujur Jaya Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 8,662 > F_{tabel} 3,16$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} -0,131 < t_{tabel} 1,99601$ dan signifikansinya $0,896 > 0,05$. Sedangkan insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 4,057 > t_{tabel} 1,99601$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hasil R square adalah adalah 0,180 hal ini berarti 18%. Atau bisa dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 18%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan.

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND INCENTIVES
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SOHUN FACTORY
PD. MUJUR JAYA CILACAP**

Sekar Mayang Tyas Prihatin
NIM.1423203119

E-mail: sekarmayangtyasp@gmail.com

ABSTRACT

Motivation and Incentives are important factors in improving employee performance. Motivation is a condition that moves or becomes because someone does an action or activity that takes place consciously. While incentives are additional remuneration given to employees who excel. At the Sohun Factory PD. Mujur Jaya Cilacap has implemented work motivation and incentives, but this has not been fully in accordance with what is expected by its employees. The effect of work motivation is very necessary to improve the performance employees of the Sohun factory PD. Mujur Jaya Cilacap. Of course, with the aim of improving and improving employee performance, so as to improve the quality of the Sohun Factory PD. Mujur Jaya Cilacap in terms of production and performance of its employees.

This study aims to determine the magnitude of the positive and significant effect of work motivation and incentives on employee performance at the Sohun Factory PD. Mujur Jaya Cilacap.

The data used are primary data through questionnaires, interviews, observation and documentation. The sampling technique uses the Simple Random Sampling method where the population is 71 respondents. Data analysis was carried out quantitatively with multiple regression methods using SPSS 16.0 for windows.

The results of this study state that work motivation and incentive variables simultaneously influence the performance employees of PD. Mujur Jaya Cilacap. This is indicated by the value of $F_{count} 8.662 > F_{table} 3.16$ and its significance is $0,000 < 0.05$. Partially work motivation does not have a positive and significant effect on employee performance at the Sohun Factory PD. Mujur Jaya Cilacap. This is indicated by the value of $t_{arithmetic} -0,131 < t_{table} 1.99601$ and its significance is $0.896 > 0.05$. While incentives partially influence the performance of employees of Sohun Factory PD. Mujur Jaya Cilacap this is indicated by the value of $t_{count} 4.057 > t_{table} 1.99601$ and its significance is $0,000 < 0.05$. The result of R^2 square is 0.180, this means 18%. Or it can be said that the variables of work motivation and incentives affect employee performance by 18%.

Keywords: Work Motivation, Incentives, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Motivasi Kerja.....	13
1. Pengertian Motivasi.....	13
2. Konsep Motivasi.....	16
3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	20
4. Jenis-Jenis Motivasi.....	21
5. Alat-alat Motivasi Kerja	22
6. Indikator Motivasi	22
B. Insentif	23
1. Pengertian Insentif.....	23

2. Bentuk- bentuk Insentif	23
3. Jenis-jenis Insentif	24
4. Indikator Pengukuran Insentif	25
C. Kinerja Karyawan	26
1. Pengertian Kinerja	26
2. Faktor-faktor Kinerja.....	27
3. Penilaian Kinerja	28
4. Tujuan Penilaian Kinerja	30
5. Manfaat Penilaian Kinerja	32
6. Indikator Kinerja.....	33
D. Kajian Pustaka.....	33
E. Landasan Teologis.....	37
F. Kerangka Berpikir	40
G. Rumusan Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
D. Variabel dan Indikator Penelitian	45
E. Pengumpulan Data Penelitian.....	46
F. Teknik Pengumpulan Data	47
G. Uji Validitas dan Realibilitas.....	48
H. Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap	54
B. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	62
C. Pembahasan	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	80
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kegiatan dalam sebuah perusahaan begitu dinamis. Kekuatan internal dan eksternal cenderung mendorong terjadinya perubahan pada aturan permainan yang telah ada. Konsekuensinya, perusahaan harus mengubah atau mengadopsi strategi baru agar tetap mampu bersaing. Perubahan strategi akan menentukan arah tiap fungsi dari organisasi perusahaan, termasuk fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM).¹

Aktifitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Aktivitas ini lazimnya disebut dengan penilaian kinerja. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan pegawai. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi.²

Salah satu alat ukur untuk menentukan apakah perusahaan/organisasi memiliki kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan perusahaan/organisasi tersebut. Adapun pencapaian sasaran tersebut sangat didukung oleh kinerja dari Sumber Daya Manusia yang ada. Jika kinerja Sumber Daya Manusia baik maka perusahaan/organisasipun akan baik pula.³ Dan salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan) serta dengan kata lain kebutuhan

¹ Sjafriz Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 1.

² Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 3.

³ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hlm. v.

ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kerja kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus (insentif) atas prestasi kerja mereka, maka kemungkinan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.⁴

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (*insentif*), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama.⁵

Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa imbalan yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya imbalan tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain. Dengan kata lain

⁴ Aldo Herlambang Gardjito, dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*, (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13, 2014), hlm. 1.

⁵ Marianus Subianto, *Jurnal Administrasi Bisnis, Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*, e-Journal Administrasi Bisnis, (Volume 4, Nomor 3, 2016), hlm. 699.

sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.⁶

Selain itu, insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Bentuk-bentuk insentif menurut teori yang dikutip Jhon Robin Rongalaha, dalam penelitiannya yang berjudul *Manfaat Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Unika De La Salle Manado*, tahun 2015. Koontz berpendapat bahwa insentif dapat diberikan dalam 3 bentuk, yaitu : uang, lingkungan kerja yang baik, partisipasi. Tujuan pemberian insentif atau upah perangsang ada 6 menurut Gorda yaitu: Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan. Meningkatkan produktivitas. Dalam melakukan tugasnya, seorang pemimpin memerlukan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.⁷

Kemudian untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang di berikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kepentingan perusahaan.⁸

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 252.

⁷ Jhon Robin Rongalaha, *Manfaat Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Unika De La Salle Manado*, tahun 2015.

⁸ Marianus Subianto, *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*,....hlm. 699.

Menurut Simanjuntak kinerja dipengaruhi oleh : *Pertama*, kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. *Kedua*, sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). *Ketiga*, supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.⁹

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi ataupun hasil kinerja terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kinerja yang baik tersebut tidak akan muncul jika perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerja lainnya yang paling tepat dalam jumlah dan kualitas yang mencukupi.

Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.¹⁰

Hal ini dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam al-Qur'an yaitu dalam Q.S Al Ahqaaf/46:19

⁹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 133.

¹⁰ Maziah, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar*, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2016), hlm. 1

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١١﴾

Terjemahnya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.¹¹

Dan bagi masing-masing mereka yang taat dan durhaka itu akan memperoleh derajat-derajat yakni peringkat-peringkat yang berbeda-beda disurga atau neraka sesuai apa yang telah mereka kerjakan agar menjadi jelas buat semua keadilan Allah dan agar Allah memenuhi bagi mereka balasan amal-amal mereka, sedang dalam saat yang sama mereka sedikitpun tidak dirugikan bahkan yang taat diberi ganjaran yang berlipat ganda.¹²

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Berbagai sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem individual adalah “piecework”, bonus, produksi, komisi, kurva “kematangan” dan insentif bagi para eksekutif. Sedangkan sistem insentif pada tingkat kelompok mencakup antara lain, insentif produksi, bagi keuntungan dan pengurangan biaya.

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk. *Pertama*, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. *Kedua*, apabila terjasi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima

¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya Special for Woman* (Bandung: Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia, 2009), hlm. 504.

¹² Maziah, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar.....*hlm. 4.

bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. Misalnya, jika untuk mengganti suatu bagian mesin kendaraan bermotor roda empat sebenarnya diperlukan waktu tiga jam padahal karyawan (montir) tertentu mampu menyelesaikannya dalam waktu dua jam, bonus yang diberikan kepadanya ialah berdasarkan perhitungan seolah-olah yang bersangkutan bekerja tiga jam dan dibayar untuk tiga jam itu. *Ketiga*, bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.¹³

Selain bertujuan untuk memotivasi karyawan, pemberian bonus ini juga dimaksudkan agar karyawan mendapatkan penghargaan yang bernilai (pengakuan atas prestasi yang dicapainya), disamping tujuan-tujuan lain seperti : memperkuat ikatan kerjasama, kepuasan kerja, stabilitas karyawan, membangun disiplin kerja, meminimalkan protes serikat buruh, dan meminimalkan intervensi pemerintah. Pemberian reward seperti ini memang sudah banyak terbukti dan ada kesesuaian dengan teori motivasi Abraham Maslow yang berhasil mengungkap salah satu kebutuhan manusia dalam bekerja itu adalah ia ingin dihargai atas prestasi yang dapat dicapainya.¹⁴

Di dalam teori Law of Effect, teori ini dikembangkan oleh Edward L. Thorndike (Kreitner dan Angelo) mengatakan bahwa *low of effect adalah behavior with faforable consequences tends to be repeated, while behaviour with unvavorable concequences tend to disappear*. Teori ini banyak digunakan dan fundamental sifatnya dalam belajar, dengan menggunakan prinsip yang disebut hukum ganjaran (*law of effect*). Hukum ini mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi.¹⁵

¹³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,hlm. 269.

¹⁴ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*,hlm. 215.

¹⁵ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta: KENCANA PERDANA MEDIA GROUP, 2013), hlm. 276.

Hal ini berarti jika dari pihak perusahaan memberi motivasi kerja dan insentif kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi dan hal tersebut berdampak kepada produksi yang semakin meningkat. Berdasarkan penelitian lapangan yang ada terdapat jumlah produksi yang mengalami naik turun. Ketika produksi naik berarti hal tersebut sesuai dengan prinsip yang ada. Namun ketika produksi mengalami penurunan berarti hal ini menandakan adanya gap antara teori dan praktek riilnya.

Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya adalah perusahaan perseorangan dan merupakan perusahaan dagang yang terletak di Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap Jawa Tengah Desa Buntu. Pabrik Sohun Buntu memiliki 5 unit produksi dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 230 orang karyawan dan buruh lepas yang didominasi oleh kaum wanita. Namun terdapat beberapa pendapat dari para pekerja yang menyatakan bahwa mereka tidak puas dengan hasil upah yang diterimanya padahal di Perusahaan Sohun PD. Mujur Jaya juga menerapkan insentif yang disebut sebagai bonus karyawan.¹⁶ Sistem bonus yang dilakukan di PD. Mujur Jaya ini ada 3 jenis yaitu bonus kehadiran, bonus produksi, dan bonus jiho. *Pertama*, Bonus kehadiran yaitu bonus berupa uang tambahan yang diberikan kepada karyawan yang rutin berangkat lebih awal dari jam kerja, bonus tersebut akan di catat setiap kali ada karyawan yang berangkat lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan, bonus tersebut akan di hitung secara manual dan diumumkan setiap tanggal 1. *Kedua*, bonus produksi, yaitu bonus yang diberikan untuk unit yang berhasil memproduksi lebih dari 13.000 kg setiap bulannya. *Ketiga*, bonus Jiho, jiho merupakan hasil limbah dari mie sohun yang kemudian dijual kepada para pengepul. Jiho adalah endapan dari hasil olahan mie sohun. Jiho yang di hasilkan setiap memproduksi mie sohun akan dipisahkan dan kemudian di jual dengan rata-rata penjualan perbulan mencapai 8 ton.¹⁷

Berikut adalah rekap produksi bulanan Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap:

¹⁶ Wawancara dengan Sugi, Selaku Karyawan Pabrik Sohun, pada tanggal 29 Juli 2018, Pukul 11.00.

¹⁷ Wawancara dengan Eko Ardiasto selaku bagian administrasi dan kepegawaian di PD. Mujur Jaya Cilacap, pada tanggal 27 Januari 2018, pukul 13.30.

Tabel 1. 1
Rekap Produksi Bulanan
Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya

Bulan	Tahun 2017
Januari	70.931 kg
Februari	69.666 kg
Maret	71.763 kg
April	70.960 kg
Mei	76.199 kg
Juni	74.318 kg
Juli	75.324 kg
Agustus	75.045 kg
September	63.018 kg
Oktober	62.508 kg
November	62.016 kg
Desember	70.931 kg

Nb. Rekap Produksi ini merupakan total produksi dari 5 unit.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil (*research gap*) yaitu hasil penelitian yang dilakukan Marianus Subianto pada tahun 2016 mengungkapkan bahwa Gaji dan Insentif secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Penelitian yang lain dilakukan oleh Maziah pada tahun 2016 menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makasar. Hasil analisis menunjukkan pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁹

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito, dkk pada tahun 2014 mengenai motivasi menyimpulkan bahwa motivasi kerja

¹⁸ Marianus Subianto, Jurnal Administrasi Bisnis, *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*, Tahun 2016.

¹⁹ Maziah. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar*, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tahun 2016).

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.²⁰ Dan kemudian penelitian yang dilakukan Rusda Khairati pada tahun 2013 yang menyatakan dalam kesimpulan dari penelitiannya bahwa insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Kemudian dia juga berpendapat bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.²¹

Hasil penelitian dari beberapa peneliti diatas berbeda dengan hasil penelitian Cornelius dan Irsutami pada tahun 2013 yang menunjukkan bahwa insentif materiil tidak berpengaruh terhadap kinerja.²² Berdasarkan dari penelitian dan informasi yang didapatkan dari pihak-pihak terkait, maka penulis tertarik untuk mengambil judul yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi yaitu: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap”.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari timbulnya salah pengertian dalam memahami permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis akan memberikan istilah-istilah yang terkandung dalam judul penelitian ini:

1. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* (Kreitner dan Kinichi) yang berarti bergerak atau menggerakkan. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.²³

²⁰ Aldo Herlambang Gardjito, dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*, Jurnal Administrasi Bisnis, (Vol. 13 No. 1, 2014).

²¹ Jurnal Rusda Khairati, *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan*, Tahun 2013.

²² Jurnal Cornelius dan Irsutami, *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Tahun 2013.

²³ Juliansah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis...*, hlm. 226.

2. Insentif

Insentif menurut Hasibuan adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Sedangkan menurut Martoyo pengupahan insemtif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk membayar upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.²⁴

3. Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Suryadi Prawirosentono kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁵

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis jabarkan diatas, maka pertanyaan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap?

²⁴ Maziah, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar*,... hlm. 17.

²⁵ *Ibid*, hlm. 27.

2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap?
3. Apakah motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis:

Untuk menambah wawasan ilmu yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya

Sebagai bahan masukan dan informasi kepada pimpinan perusahaan dalam menentukan motivasi kerja dan pemberian insentif yang efektif.

- b. Bagi Pihak Karyawan

Sebagai bahan informasi terkait dengan motivasi kerja, pemberian gaji dan insentif, serta sebagai bahan pertimbangan dan pengetahuan bagaimana sikap seorang karyawan dalam melakukan kinerjanya dengan sebaik mungkin.

c. Bagi Masyarakat

Dapat mengetahui sistem objek kerja yang diteliti sehingga memperoleh pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan memecahkan solusi dalam memecahkan masalah sosial.

d. Bagi Pemerintah

Penelitian ini di harapkan agar pemerintah sekitar dapat mengetahui lingkup organisasi yang saya teliti ini, dan dapat mengelola serta dapat mempertimbangkan ketika akan mengambil keputusan terkait dengan organisasi tersebut.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pemahaman terhadap penelitian ini, maka penulis menguraikan sistematika penulisan menjadi beberapa bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN Bab ini berisi gambaran mengenai penelitian ini sehingga penulis atau pembaca dapat dengan mudah memahami arah pembahasan penelitian ini. Pada bab ini berisikan latar belakang sebagai landasan garis besar dalam penelitian ini, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI bab ini berisi teori yang melandasi penelitian sebagai acuan dalam melakukan analisis terhadap permasalahan, kajian pustaka, landasan teologis, kerangka berpikir serta rumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN Bab ini berisi jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian, metode analisis data yang terdiri dari analisis regresi, penguji hipotesis dan uji asumsi klasik.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Bab ini berisi gambaran umum tentang obyek penelitian, deskripsi data penelitian (Ppopulasi dan sample), analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran. Pada akhir bagian ini, penulis mencantumkan data atau dokumen berupa daftar pustaka, lampiran-lampiran dan riwayat hidup.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

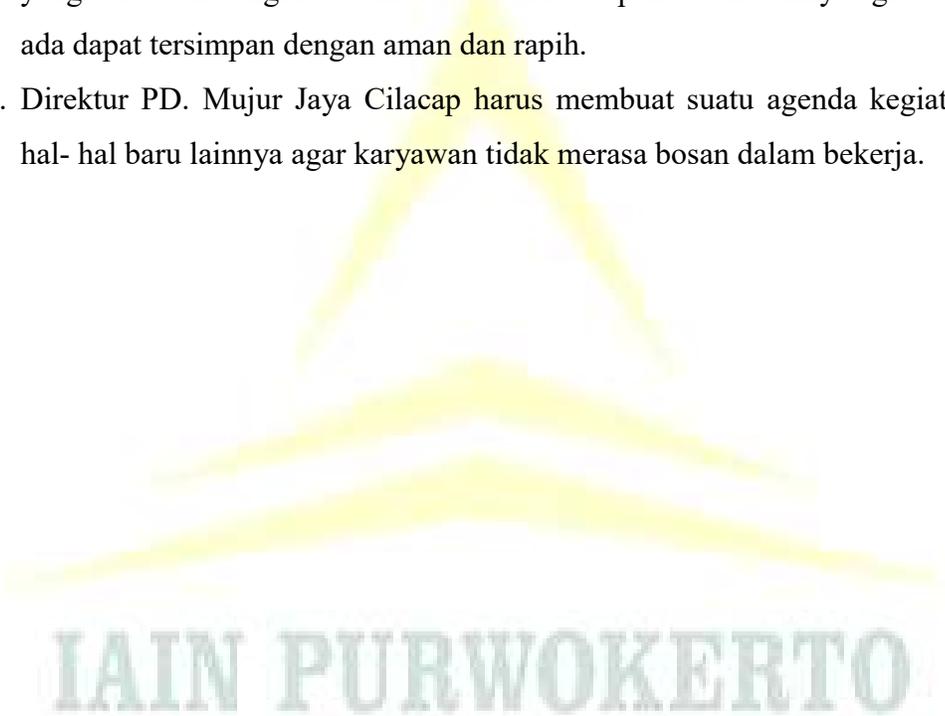
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap. Dari rumusan masalah yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $-0,131 < 1,99601$.
2. Variabel insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PD. Mujur Jaya Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4,057 > 1,99601$.
3. Variabel motivasi kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PD. Mujur Jaya Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F = 8,662$ dengan $\text{sig} = 0,000$. Nilai F tabel ($df_1=k-1$ dan $df_2=n-k$) adalah $3,16$, yang didapat dari tabel distribusi nilai F dengan perbandingan ($df_1= k-1$ dan $df_2= n-k$) dimana (k) adalah jumlah variabel dan (n) adalah jumlah sampel dalam penelitian. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $8,662 > 3,16$. Namun, motivasi kerja memiliki pengaruh lebih kecil dari pada insentif hal ini bisa di lihat dari hasil t hitung yang lebih sedikit yaitu $-0,131$ dari pada $4,057$.

B. Saran

Dengan mendasarkan pada hasil dan pemaparan yang telah diuraikan, maka saran yang mampu diajukan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PD. Mujur Jaya Cilacap bisa mempertahankan atau menambah tingkat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan agar mendorong individu lebih giat lagi dalam bekerja.
2. Karyawan PD. Mujur Jaya Cilacap bisa mempertahankan semangat dalam bekerja agar mendapatkan insentif yang lebih banyak lagi dan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Direktur PD. Mujur Jaya Cilacap sebaiknya lebih meningkatkan lagi sistem yang berkaitan dengan absensi kantor dan alat pendataan lainnya agar data yang ada dapat tersimpan dengan aman dan rapih.
4. Direktur PD. Mujur Jaya Cilacap harus membuat suatu agenda kegiatan atau hal- hal baru lainnya agar karyawan tidak merasa bosan dalam bekerja.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi Ketiga*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkuprawira Sjafrri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: KENCANA PERDANA MEDIA GROUP.
- Nur Diana, Ilfi. 2012. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN MALIKI PRESS.
- P. Siagian, Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pandadaran*. Yogyakarta: Gava Media
- Sinambela Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winda Julianita Haryadi Sarjono dan. 2013. *SPSS VS LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

Non Buku:

Cornelius dan Irsutami. 2013. Jurnal. *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.*

Daniel Surjosuseno. 2015. Skripsi. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic.*

Departemen Agama RI. 2009. *Al-Qur'an dan terjemahnya Special for Woman.* Bandung: Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia.

Farah Dillah, Fatma. 2017. Skripsi. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari.* Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Herlambang Gardjito, Aldo. dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13.

Khairati, Rusda. 2013. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.*

Robin Rongalaha, Jhon. 2015. *Manfaat Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Unika De La Salle Manado.*

Suharyati, Elis. 2018. Skripsi. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Amanda Purwokerto.*

Pedoman Pengorganisasian PD. Mujur Jaya Cilacap.