

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT NUMBING JAYA
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

AGUS SRIANI

NIM : 16612002



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT NUMBING JAYA
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

AGUS SRIANI

NIM : 16612002



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT NUMBING JAYA KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

Nama : Agus Sriani
NIM : 16612002

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



M. Muazamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 10081083002 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Imran Ilyas, MM.
NIDN. 1007036603 / Lektor

Mengetahui,

Plt. Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT NUMBING JAYA KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Agus Sriani

NIM : 16612002

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua
Puluh Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Satu Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Deterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

M. Muazamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 10081083002 / Asisten Ahli

Sekretaris

Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN. 1011108901 / Lektor

Anggota

Risnawati, S.Sos., M.M
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 20 Januari 2021

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua



Charly Marlinda, S.E., M. Ak., Ak., CA.

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Agus Sriani
NIM : 16612002
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 2,99
Program Studi/ Jenjang : MANAJEMEN / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi
Kerja Karyawan Pada PT Numbing Jaya
Kabupaten Bintan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 20 Januari 2021

Penyusun,



AGUS SRIANI
NIM. 16612002

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa pula shalawat beserta salam kuhadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Skrripsi ini kupersembahkan kepada semua orang terdekat saya yang telah memberikan dukungan kepada saya selama ini terutama kedua orang tua saya yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan kepada saya selama ini.

Saya juga ingin mengucapkan terimakasih kepada dosen - dosen STIE yang telah banyak memberikan ilmu kepada saya dan untuk kedua dosen pembimbing saya yang senantiasa membantu dan memberi bimbingan selama penyelesaian skripsi ini.

Untuk sahabat dan teman - teman seperjuangan terimakasih atas dukungan yang telah diberikan kepada saya selama ini semoga kita selalu senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan.

HALAMAN MOTTO

Menuntut ilmu adalah taqwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-
ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.

-Imam Al-Ghazali-

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan**” ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak.,CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si.Ak.Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE, M.Si. Ak., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Plt. Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang serta selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan nasihat dan bimbingannya yang sangat besar dalam penyelesaian skripsi ini

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., MM. selaku Plt. Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak M. Muazamsyah, S.Sos, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan nasihat dan bimbingannya yang sangat besar dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan maupun menyelesaikan skripsi ini.
8. Estate Manager (Bapak Tabah Andiwinata.) Bintan Pesisir (Kabupaten Bintan) yang telah memberikan izin dan fasilitas kepada saya selama melaksanakan penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan do'a dan *support* yang tiada henti-hentinya serta suami yang turut memberikan semangat.
10. Sahabat tercinta Dwi heryanti, Saripah Maryana dan The Qorib yang memberikan *support* serta bersedia diskusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena, itu penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 20 Januari 2021
Penulis

AGUS SRIANI
NIM. 16612002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
Abstrak.....	xvii
<i>Abstract</i>	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Kegunaan Penelitian.....	9
1.5.1 Kegunaan Praktis.....	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.1 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14

2.1.3 Pemberian Insentif	15
2.1.3.1 Pengertian Insentif.....	15
2.1.3.2 Tujuan Insentif	17
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif.....	17
2.1.3.4 Indikator Insentif	18
2.1.4 Motivasi Kerja	19
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	19
2.1.4.2 Bentuk Motivasi Kerja	20
2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja	20
2.2 Kerangka Pemikiran	21
2.3 Hipotesis	22
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Jenis Data.....	27
3.2.1 Data Primer	27
3.2.2 Data Sekunder.....	28
3.3 Teknik Pengumpulan Data	28
3.3.1 Kuesioner	28
3.3.2 Kepustakaan.....	28
3.4 Populasi Dan Sampel.....	29
3.4.1 Populasi.....	29
3.4.2 Sampel	29
3.5 Operasional Variabel	31
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	32
3.7 Teknik Analisis Data	33
3.7.1 Uji Kualitas Data	33
3.7.1.1 Uji Validitas	33
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.7.2.1 Uji Normalitas	34

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	35
3.7.2.3 Uji Autokorelasi	35
3.7.3 Uji Analisis Regresi Sederhana	35
3.7.4 Uji Hipotesis	36
3.7.4.1 Uji t (Secara Parsial)	36
3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1.1 Sejarah PT.Numbing Jaya	37
4.1.1.2 Struktur Organisasi PT.Numbing Jaya	38
4.1.2 Karakteristik Responden	39
4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.2.4 Responden Berdasarkan Usia	39
4.1.2.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	40
4.1.3 Analisis Deskripsi Penilaian Responden	40
4.1.3.1 Variabel Insentif	40
4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja	42
4.1.4 Hasil Analisis Data	43
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas	43
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	45
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	46
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas	46
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
4.1.5.3 Hasil Uji Autokorelasi	47
4.1.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	48
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	49
4.1.7.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)	49
4.1.7.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
4.2 Pembahasan	50

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Insentif Karyawan Tahun 2017-2019 PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan.....	6
Tabel 1.2	Data Produksi PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan	6
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.2	Umur Responden.....	39
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	40
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Mengenai Insentif	41
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	42
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas Data.....	46
Tabel 4.9	Hasil Uji Autokorelasi.....	48
Tabel 4.10	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	49
Tabel 4.11	Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)	49
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan	38
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi Responden
Lampiran 3	Hasil Analisis Data
Lampiran 4	Hasil Dokumentasi
Lampiran 5	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 6	Hasil Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT NUMBING JAYA (KABUPATEN BINTAN)

Agus Sriani. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
sriania18@gmail.com

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 247 responden dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 153 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi sederhana dan uji hipotesis.

Dari hasil analisis data variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap yaitu motivasi kerja dengan t-hitung sebesar 6,978 > nilai t-tabel sebesar 2,351 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh variabel insentif sebesar 39 % terhadap motivasi kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan secara parsial variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi

Pembimbing : 1. M. Muazamsyah, S.Sos., M.M.

Pembimbing : 2. Imram Ilyas, M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF GIVING INCENTIVES TO EMPLOYEE WORK MOTIVATION IN PT NUMBING JAYA (BINTAN DISTRICT)

Agus Sriani. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
sriania18@gmail.com

The purpose of this study is to analyze the effect of incentives on work motivation at PT. Numbing Jaya (Bintan Regency).

The type of research in this research is quantitative research. Data collection techniques in this study were questionnaires and literature. The population in this study were 247 respondents and the sample in this study were 153 respondents.

The data analysis technique in this research is using validity test, reliability test, classical assumption test, simple regression analysis test and hypothesis test. From the results of data analysis, the incentive variable has a significant effect on work motivation with a t-count of $6.978 >$ a t-table value of 2.351 with a significant value of $0.000 < 0.05$. The magnitude of the influence of the incentive variable is 39% on work motivation. While the rest is influenced by other variables which are not examined in this study.

Based on the results of this study, it is concluded that the incentive variable partially has a significant effect on work motivation.

Keywords : Incentives, Motivation

Preceptor : 1. M. Muazamsyah, S.Sos., M.M.

Preceptor : 2. Imram Ilyas, M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam usaha tersebut karyawan sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting. Perusahaan tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk dikembangkan dan peranannya yang begitu vital serta paling menentukan dibanding dengan unsur sumber daya yang lainnya, Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua kompetensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Selanjutnya tanggung jawab manajemen perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat menjaga kualitas kinerja karyawan. Setiap organisasi tidak dapat lepas dari kebutuhan akan manajemen. Manajemen merupakan ilmu dan seni yang didalamnya mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Salah satu yang dapat dilakukan pihak perusahaan adalah dengan memberikan insentif yang layak untuk karyawan sehingga mampu memotivasi kerja karyawan. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan sekaligus perlindungan kerja bagi karyawan. Dalam menjalankan berbagai tugasnya karyawan mempunyai motivasi untuk mendorong dirinya dalam semangat bekerja dan melakukan beban kerja dirinya dengan baik. Sejalan dengan sebuah pendapat dari hasibuan yang menyatakan motivasi akan mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja dengan produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat atau berproduksi, dengan begitu kinerja karyawan akan lebih baik bila dibandingkan tanpa pemberian motivasi satupun pada suatu perusahaan. Menurut Suwatno dan Donni dalam (Sumbangsih & Nelisa, 2013) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan upaya dan hasil yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan individual.

Berdasarkan penjelasan di atas sampai saat ini motivasi kerja karyawan masih diabaikan oleh pimpinan perusahaan yang hanya mementingkan laba tanpa memperhatikan semangat kerja karyawannya termasuk pada PT. Numbing Jaya hal ini terbukti dari hasil produksi setiap 3 tahun terakhir tidak mencapai estimasi yang ditentukan oleh perusahaan atau Pt tersebut. Di lihat secara umum produktivitas kerja karyawan di pt tersebut msih belum tinggi hal itu terlihat dari

kurangnya antusias dan semangat mereka dalam bekerja. Dugaan tersebut disebabkan beberapa faktor seperti belum tercukupinya kebutuhan non material mereka, karyawan yang belum cakap dibidangnya, beban kerja yang cukup berat serta faktor kebutuhan.

Hasil kerja yang didapat setiap individu tidak serupa, karena setiap individu mempunyai perbedaan individual seperti motivasi, kecerdasan, minat, pengalaman dan pendidikan. Artinya dengan melihat pemberian motivasi yang sangat menentukan bagi kinerja karyawan tersebut, manajemen perusahaan harus dapat memberikan program – program sebagai cara pelaksanaan motivasi dapat tepat pada sasaran. Salah satu program penting pencapaian motivasi tersebut adalah sistem pemberian kompensasi seperti sistem upah insentif.

Selama ini sistem pengupahan terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Tahun 2003 No. 13 pasal 88 ayat 1, 2, 3 dan 4, sehingga menjadi suatu keharusan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada para karyawannya. Artinya upah menjadi sumber penghidupan yang penting bagi setiap orang yang telah mengikat dirinya dalam perjanjian kerja. Artinya tidak ada manusia yang mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus menerus atau dalam tugas dengan waktu tertentu demi kepentingan orang lain atau kepentingan pihak lain tanpa memperoleh imbalan yang memadai karena upah merupakan sumber penghidupan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pemberian sistem insentif diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya,

sedang bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Sehubungan dengan itu penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi karyawan perlu disediakan. Menurut Mangkunegara dalam (Marianus Subianto,2016) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk karyawan agar dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif dapat memungkinkan munculnya motivasi kerja karyawan karena faktor utama karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah oleh sebab itu pihak perusahaan dapat menjadikan pemberian insentif adalah hal yang cocok untuk diterapkan agar memunculkan atau meningkatkan motivasi karyawan pada perusahaan tersebut.

Faktor utama penyebab kurangnya antusias dan semangat kerja karyawan adalah faktor kebutuhan. Faktor tersebut sangat berpengaruh besar karena tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, jika kebutuhan hidup mereka tidak terpenuhi maka motivasi bekerja akan berkurang. Faktor karyawan yang belum cakap dibidangnya yaitu terjadi karena dalam pt tersebut tidak diterapkan pelatihan tertentu untuk peningkatan keahlian karyawannya hal ini dipengaruhi jabatan dan lulusan karyawan tidak diperhatikan untuk menduduki suatu jabatan di pt tersebut.

Dari beberapa fakta tersebut penulisan ini difokuskan pada faktor utama yaitu faktor kebutuhan. Selain adanya gaji pokok karyawan juga menginginkan sesuatu yang disebut insentif . Pemberian insentif dapat berupa pemberian secara objektif yaitu bonus tidak hanya komisi saja apabila jika karyawan memenuhi

target atau adanya peningkatan prestasi semasa bekerja pada sebuah perusahaan tidak hanya berupa gaji atau upah jika mengerjakan sesuatu perusahaan dapat memberikan penghargaan lain agar meningkatkan motivasi kerja pada PT tersebut. Dari penelusuran dilapangan penulis menemukan bahwa pemberian insentif pada pt tersebut masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan baik itu insentif berupa uang ataupun non uang. Pemberian insentif yang lebih akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja dalam upaya meningkatkan produktivitas guna mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dengan adanya sistem kerja karyawan harian dengan gaji diberikan setiap bulan pada PT tersebut hal ini dapat mengurangi semangat kerja karyawan pada PT tersebut yang terbukti dari absen karyawan harian yang bekerja sesuai kehendak sendiri dan tidak disiplin untuk selalu masuk kerja serta berpengaruh pada beban kerja karyawan lainnya yang menyebabkan pencapaian target produksi karyawan secara berkala tidak menentu untuk mendapatkan insentif dari perusahaan hal ini dapat dilihat dalam tabel 1.1 dan tabel 1.2.

Tabel 1.1
Data Insentif Karyawan Tahun 2017-2019
PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan

BULAN	2017		2018		2019		Total Tenaga Kerja	Total Rupiah (Rp)
	Jam Tenaga Kerja	Rupiah (Rp)	Jam Tenaga Kerja	Rupiah (Rp)	Jam Tenaga Kerja	Rupiah (Rp)		
Januari	-	-	93	38.050.000	112	50.300.000	205	88.350.000
Februari	-	-	138	62.050.000	101	44.500.000	239	106.550.000
Maret	-	-	80	31.950.000	54	23.400.000	134	55.350.000
April	-	-	15	5.050.000	12	5.600.000	27	10.650.000
Mei	-	-	5	1.450.000	11	4.750.000	16	6.200.000
Juni	-	-	15	5.950.000	5	2.500.000	20	8.450.000
Juli	1	250.000	73	31.450.000	91	41.300.000	165	73.000.000

BULAN	2017		2018		2019		Total Tenaga Kerja	Total Rupiah (Rp)
	Jam Tenaga Kerja	Rupiah (Rp)	Jam Tenaga Kerja	Rupiah (Rp)	Jam Tenaga Kerja	Rupiah (Rp)		
Agustus	72	29.900.000	96	43.400.000	100	47.750.000	268	121.050.000
September	134	58.600.000	120	53.350.000	103	48.000.000	357	159.950.000
Oktober	167	76.350.000	95	41.950.000	105	50.650.000	367	168.950.000
November	72	29.650.000	58	25.950.000	70	32.650.000	200	88.250.000
Desember	129	55.950.000	103	47.900.000	75	34.850.000	307	138.700.000
Jumlah	575	250.700.000	891	388.500.000	839	386.250.000	2.305	1.025.450.000

Sumber : PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan, (2020)

Tabel 1.2
Data Produksi PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan

Keterangan	2017	2018	2019
Target	2.395.906	2.132.413	1.389.661
Hasil	1.832.515	1.555.849	1.359.707

Sumber : PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan, (2020)

Dari tabel di atas di lihat pemberlakuan sistem pemberian kompensasi melalui kebijakan pemberian sistem insentif dengan jam kerja karyawan diharapkan terjadi adanya hubungan timbal balik di mana karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan motivasi kerjanya, sedang bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Oleh karena itu jika para karyawan memandang pemberian insentif yang diberikan tidak memadai, motivasi karyawan bisa turun. Sebaliknya karena pemberian insentif ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan kata lain pemacu motivasi kerja bagi para karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya.

Pemberian insentif sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya insentif merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem insentif yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong

karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Sesuai dengan tujuan pemberian insentif yang dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Sebagai karyawan tentunya memahami peranan insentif finansial ialah penting dalam rangka menciptakan tujuan mereka yaitu terpenuhinya kebutuhan mereka, sehingga mereka mempunyai motivasi kerja untuk mencapai tujuan mereka. Sementara itu bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan efisiensi dan maksimalisasi keuntungan perlu menyeimbangan dengan kepentingan karyawan yaitu pengakuan terhadap prestasi kerja mereka dengan memberikan insentif finansial yang sesuai.

Berdasarkan pengakuan karyawan PT. Numbing Jaya pemberian insentif berbentuk komisi saja yang didapat oleh karyawan. hal ini dapat dijadikan patokan peneliti untuk meneliti pada Pt tersebut. Oleh sebab itu peneliti tertarik mengangkat judul penelitian sebagai berikut **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini di fokuskan pada karyawan harian saat tahun 2017-2019 di PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan yang berarti pemilik PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan tidak termasuk dalam penelitian ini. Penelitian ini juga difokuskan untuk melihat seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini memberikan manfaat atas perkembangan teori yang sudah ada mengenai manajemen sumber daya manusia (karyawan) yang berfokus pada pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini pastinya akan menjadi acuan organisasi untuk merubah manajemennya yaitu mengatur keuangan perusahaan yang berhubungan dengan pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan agar lebih efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menerapkan dan menganalisis teori yang sudah ada dan didapati selama menjalani masa perkuliahan dan tentunya akan menambah ilmu dan wawasan yang lebih akurat.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan acuan, referensi serta motivasi yang dapat menambah wawasan terkait penelitian selanjutnya dan kajian pada masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk membantu memperjelas arah pandangan serta tujuan penulisan proposal ini sistematikanya adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama pendahuluan, penulis menguraikan secara singkat mengenai isi proposal yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua tinjauan pustaka, penulis memaparkan teori-teori yang telah diperoleh melalui studi pustaka dan berbagai literatur yang berkenaan dengan masalah yang diangkat dalam proposal ini yang selanjutnya digunakan dalam landasan pembahasan dan pemecahan masalah serta berisi tentang penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga metodologi penelitian, penulis akan meletakkan uraian mengenai jenis penelitian yang dipilih, jenis data, teknik pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan serta jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat hasil penelitian dan pembahasan, penulis akan memaparkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan kemudian diberikan penjelasan secara keseluruhan.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir merupakan bagian penutup dari sebuah penelitian yang berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian yang akan mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki manajemen yang efektif dan efisien. Karena manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2011).

Seperti banyak bidang studi lainnya yang menyangkut manusia, manajemen sulit didefinisikan. Dalam kenyataannya tidak ada definisi manajemen yang telah diterima secara universal. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuam tertentu (Hasibuan, 2017).

Dilain pihak setiap manusia dalam perjalanan hidupnya selalu akan menjadi anggota dari beberapa macam organisasi, seperti organisasi sekolah, perkumpulan olahraga, sekelompok musik, militer ataupun organisasi perusahaan. Organisasi-organisasi ini mempunyai persamaan dasar walaupun dapat berbeda satu dengan yang lain dalam beberapa hal. Sebagai contoh, organisasi perusahaan atau departemen pemerintah dikelola secara lebih formal dibanding kelompok olahraga atau rukun tetangga. Persamaan ini terutama tercermin pada fungsi-fungsi manajerial yang dijalankan. Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah

universal. Sifat ini merupakan hasil dari kenyataan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sama dimana saja, dalam seluruh organisasi dan pada waktu kapan saja. Fungsi-fungsi manajerial ini sama untuk perusahaan-perusahaan besar, kecil ataupun multinasional, organisasi-organisasi kemasyarakatan atau semi kemasyarakatan, kelompok-kelompok hobi dan sebagainya. Walaupun mungkin diterapkan secara berbeda oleh manajer-manajer yang berbeda pula. Dalam hal ini tergantung pada variabel-variabel seperti tipe organisasi, kebudayaan dan tipe anggota (karyawan) fungsinya tetap sama.

Manajemen didefinisikan sebagai proses karena semua manajer tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan. Proses tersebut terdiri dari kegiatan-kegiatan manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Dessler dalam (Edy Sutrisno, 2017) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Menurut (M.Yani, 2012) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Dalam manajemen sumber daya manusia, pegawai merupakan aset (kekayaan) utama organisasi, sehingga terus dipelihara dengan baik secara sederhana. Pengertian manajemen sumber daya manusia ialah mengelola sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi dan karya satu-satunya sumber daya yang memiliki rasa dan karsa.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Nawawi, 2016) fungsi perencanaan sumber daya manusia adalah prediksi kondisi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sebagai organisasi yang kompetitif (suatu hal yang berhubungan dengan persaingan) dalam mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis sekarang dan dimasa mendatang.

2.1.2.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Nawawi, 2016) manfaat sumber daya manusia terdiri dari :

1. Meningkatkan sistem informasi SDM, yang terus menerus diperlukan dalam mendayagunakan SDM secara efektif dan efisien bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan.
2. Bertolak dari manfaat pertama tersebut berarti juga perencanaan SDM bermanfaat untuk :
 - a. Meningkatkan pendayagunaan SDM dengan perencanaan yang cermat harus diusahakan agar setiap tenaga kerja memperoleh peluang dalam memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.
 - b. Menyelaraskan aktivitas SDM dengan sasaran organisasi secara lebih efisien. Perencanaan SDM harus mampu mengidentifikasi potensi dan prestasi kerja setiap tenaga kerja, untuk menyesuaikan dengan pekerjaan atau tugas-tugas didalam kerja perusahaan, agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
 - c. Menghemat tenaga, waktu, dan dana, serta dapat meningkatkan hemat dalam proses penerimaan tenaga kerja. Dengan perencanaan SDM yang akurat, dapat diketahui secara tepat tenaga kerja yang diperlukan, sehingga proses penerimaan tenaga kerja dapat diarahkan dan dibatasi sesuai kebutuhan.
3. Perencanaan SDM berfungsi untuk mempermudah pelaksanaan koordinasi SDM oleh manajer SDM, dalam usaha menyatukan pengelolaan SDM, merupakan tanggung jawab manajer lainnya, meskipun terbatas dilingkungan unit kerja masing-masing.

4. Perencanaan SDM jangka panjang bermanfaat bagi organisasi/perusahaan untuk memperkirakan kondisi kebutuhan pengelolaan SDM, selama 2 atau 3 dan bahkan 10 tahun mendatang.
5. Perencanaan SDM jangka pendek bermanfaat untuk mengetahui posisi atau jabatan.

2.1.3 Pemberian Insentif

2.1.3.1 Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (Firdaus, 2017) Insentif adalah balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada tenaga kerja yang berprestasi serta melebihi prestasi standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Nawawi (Firdaus, 2017) Insentif adalah sebuah penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan agar dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas. Insentif bersifat tidak tepat waktu atau tidak menentu.

Seperti contohnya pemberian bonus yang dapat diberikan dalam bentuk barang. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (Sumbangsih & Nelisa, 2013) menyatakan insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Adapun menurut Dessler (Munandar et al., 2014) insentif adalah ganjaran financial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Moekijat (Munandar et al., 2014) insetif yang berbentuknya sederhana adalah standar potongan yang menghubungkan pendapatan dengan produktivitas dan dapat

menggunakan premi, bonus atau bermacam- macam standar untuk memberikan imbalan jasa kepada pelaksanaan yang lebih baik.

Adapun menurut (Hasibuan, 2011) Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Dan menurut Mangkunegara (Hamid & Utami, n.d., 2013) Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.

Dari beberapa pengertian insentif diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Insentif merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk ingin bekerja dengan baik dan untuk dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja bagi seseorang, sehingga nantinya seseorang ingin bekerja dengan baik jika ada motivasi dalam dirinya. *2.1.2.2 Jenis-jenis Insentif*

Menurut (M.Yani, 2012) jenis-jenis insentif terdiri dari :

1. Insentif individu adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individual. Rencana atau program individual bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok individu yang dapat mencapai standart premi tertentu.
2. Insentif kelompok adalah program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja karyawan yang diharapkan.

2.1.3.2 Tujuan Insentif

Menurut (Yani, 2012) pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan, yaitu :

1. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
2. Memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Menurut (Yani, 2012) Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif, yaitu :

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Komunikasi realistis untuk berhasil.
3. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
4. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
5. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.
6. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

2.1.3.4 Indikator Insentif

Pada penelitian ini indikator yang akan digunakan peneliti berdasarkan pendapat menurut Hasibuan (Firdaus, 2017) indikator insentif terdiri dari:

1. Jaminan Sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial yang diberikan oleh pemerintah untuk memastikan agar warga negaranya terjamin dalam memenuhi kebutuhan hidup.

2. Bonus adalah pemberian perusahaan kepada karyawan yang memenuhi sasaran atau target perusahaan.
3. Pemberian Penghargaan adalah suatu pemberian kepada karyawan atas hasil kerja yang meningkat atau berprestasi.
4. Kenaikan Pangkat.
5. Promosi jabatan adalah suatu penawaran kepada karyawan agar menempati jabatan baru.

Menurut Sondang P.Siagian (Amalia & Adman, 2017) indikator insentif terdiri dari :

1. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada suatu perilaku atas pencapaian suatu pekerjaan yang ditargetkan.
2. Lama Kerja adalah jangka waktu kerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan.
3. Senioritas adalah suatu keadaan dimana posisinya lebih tinggi dalam hal pangkat, usia, dan pengalaman kerja.
4. Keadilan adalah suatu perlakuan yang sama terhadap karyawan pada suatu perusahaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2011) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (Wibowo, 2012) motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (Wibowo, 2012) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut (Nawawi, 2016) motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut (Sohail et al., 2014) Motivasi kerja adalah suatu proses yang akan mengarahkan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan berfungsi sebagai penopang kinerja menjadi lebih baik.

Dari pengertian motivasi kerja menurut beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu yang dapat mendorong seseorang yang nantinya akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi ini merupakan salah satu kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang nantinya akan berpengaruh terhadap pekerjaan agar dapat mencapai tujuan serta memuaskan keinginannya.

2.1.4.2 Bentuk Motivasi Kerja

Menurut (Nawawi, 2016) motivasi kerja terdiri dari :

1. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri sebagai diri sendiri, kesadaran merupakan salah satu penting pekerjaan yang dilaksanakannya.
2. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, dimana kondisi ini yang mengharuskannya untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Pada penelitian ini indikator yang akan digunakan oleh peneliti berdasarkan pendapat menurut Sagir (Bahri, 2017) indikator motivasi kerja terdiri dari :

1. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada suatu perilaku atas pencapaian suatu pekerjaan yang ditargetkan.
2. Penghargaan adalah suatu pemberian kepada karyawan atas hasil kerja yang meningkat atau berprestasi.
3. Tantangan adalah suatu hal yang berbentuk usaha agar dapat menggugah kemampuan seseorang.
4. Tanggung jawab adalah suatu kemampuan untuk menetapkan sikap agar dapat mengemban resiko dari perbuatan yang dilakukan.
5. Pengembangan adalah suatu hal yang ada pada diri seseorang yang didukung oleh lingkungan maupun motivasi seseorang dalam bekerja.
6. Keterlibatan adalah suatu keterikatan pekerjaan dengan seseorang serta adanya tugas untuk mencapai sesuatu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
7. Kesempatan adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya peluang dalam mencapai keinginan pribadi atau tujuan perusahaan.

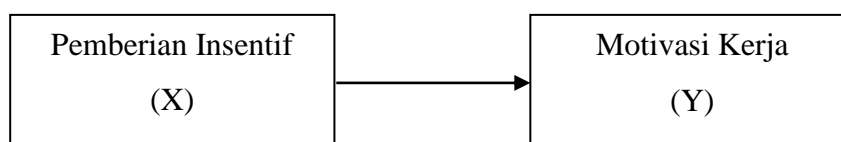
Menurut George (Changgriawan, 2017) indikator motivasi kerja karyawan terdiri dari :

1. Perilaku karyawan
2. Usaha karyawan
3. Kegigihan karyawan

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu pemberian insentif sebagai variabel independen serta motivasi kerja sebagai variabel dependen. Penggambaran hubungan antara variabel independen dan dependen yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian, (2020)

Keterangan : \longrightarrow Pengaruh secara parsial

2.3 Hipotesis

Menurut Nurastuti (Taniredja & Mustafidah, 2014) hipotesis adalah suatu pernyataan yang belum dapat dipastikan kebenarannya maka dari itu harus dilakukan pembuktian agar pernyataan tersebut dapat menjadi acuan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_a : Diduga terdapat pengaruh X (pemberian insentif) terhadap Y (motivasi kerja).

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh (X) pemberian insentif terhadap (Y) motivasi Kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Graffito Riyant Grahayudha, M. Al Musadieg, M. Djudi Mukzam, 2014 dengan judul “Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang”. Jenis penelitian yang

digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja 0,551 atau sebesar 55,1%. Sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t diperoleh insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,405. Insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,253. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. AXA, dan dari sini dapat diketahui bahwa Insentif material merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja.

Lite dan Sunarmie, 2016 dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Jasa Pos”. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah suatu teknik atau metode dalam mencari, menemukan, mengumpulkan, dan mentabulasi data primer dan sekunder yang digunakan sebagai faktor-faktor yang berhubungan dengan masalah penelitian untuk mendapatkan reliabilitas data yang diperoleh. Dari hasil penelitian nilai t hitung $>$ t tabel ($8.398 > 1.281$) sehingga H_0 ditolak, maka disimpulkan terdapat

pengaruh yang signifikan atau berarti, antara insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Palangka Raya. Berdasarkan hasil penelitian mengenai insentif pada PT. Pos Indonesia Palangka Raya yang terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu bonus, komisi, kompensasi yang ditanggungkan, jaminan sosial. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif pada PT. Pos Indonesia Palangka Raya berada dalam kategori tinggi dengan skor 327.5. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Robby Bio Bilhamd, Siti Ragil Handayani dan Heru Susilo, 2016 dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Malang)”. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Alat analisis pada penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda yaitu mengetahui pengaruh signifikan antara insentif materiil dan non materiil terhadap motivasi kerja karyawan melalui uji F dan uji t, mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh lebih kuat maka digunakan nilai korelasi parsial (r). Sementara menguji kuesioner, digunakan uji validitas dan uji reabilitas. Hasil analisis regresi untuk variabel X1 (Insentif Materiil) nilai t-hitung sebesar 25,837 dengan tingkat signifikan 0.025% dan derajat bebas $n-1 = 110$ diperoleh nilai t-Tabel sebesar 1,980 (untuk uji dua sisi), oleh karena nilai t-hitung $>$ t-Tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel X1 (insentif materiil) berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang. Hasil dari nilai F Hitung sebesar 363,515 $>$ nilai FTabel sebesar 2,45, maka diputuskan untuk menolak hipotesis nol dan menerima

hipotesis alternatif, artinya variabel insentif materiil (X1), insentif non materiil (X2) secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang. Pada persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,872.

M. Rahmaditya Pratama, Moch. Al Musadieg dan Maria Goretti Wi Endang NP, 2015 dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang)”. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif yang berarti menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, jenis penelitian eksplanatory dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Dari hasil penelitian ini diperoleh insentif materil dan non materil memiliki F-hitung sebesar 6,957 ini menunjukkan bahwa insentif materiil dan insentif non materil berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan tingkat signifikansi insentif materiil terhadap motivasi kerja sebesar 0,469. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan insentif materil terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan tingkat signifikansi insentif non materil terhadap motivasi kerja sebesar 0,003. Yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan insentif non materil terhadap motivasi kerja karyawan.

Risa Oktarini, 2015 dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Seftya Utama Balikpapan”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu variabel Insentif (X) serta variabel dependen adalah motivasi (Y). Hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhanamenunjukkan persamaan regresi sebagai

berikut : $Y = 1.958 + 0.423X$. Uji t menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3,496 kemudian nilai Sig t sebesar 0,002 dibandingkan dengan nilai Sig a 0,05, karena nilai Sig 0,002 < Sig a 0,05, sehingga hipotesis kerja (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Nilai R (Koefisien Korelasi) yang diperoleh sebesar 0,573 dan nilai R² (Koefisien Determinasi) sebesar 0,328. Kesimpulan dari hasil analisis ini menyatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena insentif berpengaruh terhadap motivasi.

Abdul Hamid Labaso, 2015 dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Poso”. Data yang di gunakan adalah data primer dan data sekunder, sedangkan metode pengumpulan yaitu wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi adalah seluruh karyawan bagian marketing berjumlah 13 orang dan semua dijadikan responden. Data dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menjelaskan persamaan regresi $Y = 2,820 + 0,919X$. Koefisien korelasi bernilai 0,912 atau 91,2%. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat hubungan antar variabel insentif dan variabel motivasi kerja karyawan dalam kriteria hubungan sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,832 atau 83,2%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh 83,2% terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan sisanya 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji t nilai probabilitas (Sig t) = 0,000 < 0,05 artinya variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistika.

Berdasarkan teori tersebut metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didalamnya terdapat data yang diperoleh dari populasi dan sampel yang telah ditentukan serta dianalisis sesuai kaidah pemakaian statistik. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan respon dari karyawan pada PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan terkait dengan variabel yang akan diteliti oleh peneliti.

3.2 Jenis Data

Dalam penelitian dan riset terdapat data yang merupakan bahan mentah dari sumber informasi kepada karyawan atau objek penelitian PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan yang telah diperoleh peneliti selama melakukan penelitian. Hasil akhir dari suatu penelitian dari riset adalah data yang akan dikumpulkan sebagai dokumentasi dan sumber data agar dapat diolah dan dianalisa selanjutnya disimpulkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder, untuk lebih jelas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2016) data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari objek penelitian atau pengumpulan data yaitu data yang diperoleh langsung dari PT. Numbing Jaya.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016) data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung diberikan kepada pengumpul data yang diperoleh dari sebagian hasil wawancara, sebagian informasi dari karyawan, data dari objek penelitian, serta dari referensi pada penelitian sebelumnya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang didalamnya terdapat proses yang terstruktur maupun tidak terstruktur dalam mengumpulkan data secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data penelitian dalam melengkapi isi dari penelitian, ada beberapa metode atau cara dalam mengumpulkan data pada penelitian ini yaitu kuesioner dan kepustakaan, untuk memperjelas maka dapat dipaparkan sebagai berikut:

3.3.1 Kuesioner

Menurut hadjar (Taniredja & Mustafidah, 2014) kuesioner merupakan suatu daftar pernyataan yang didalamnya terdapat unsur tertentu untuk mengetahui respon tentang topik tertentu yang diberikan kepada individu atau sekelompok orang berkaitan dengan variabel penelitian. Pada penelitian ini penulis akan memberikan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT.

Numbing Jaya Kabupaten Bintan yang didalam kuesioner tersebut terdapat pernyataan yang berkaitan dengan variabel pemberian insentif dan motivasi kerja.

3.3.2 Kepustakaan

Pada metode kepustakaan, penulis mengumpulkan data sekunder dari PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan, pada studi yang lain dilakukan pengumpulan data yang bersumber pada penelitian sebelumnya, bahan kuliah, serta literatur yang lainnya yang berhubungan dengan objek dan variabel penelitian.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Nawawi (Taniredja & Mustafidah, 2014) populasi merupakan keseluruhan subjek-subjek yang mati ataupun hidup serta peristiwa-peristiwa yang terjadi sebagai sumber. Menurut (Sugiyono, 2016) populasi merupakan suatu wilayah general yang terdapat objek atau subjek yang didalamnya terdapat unsur kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Berdasarkan teori diatas pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Numbing Jaya Kabupaten Bintan yang berstatus karyawan harian 247 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan bagian-bagian yang diambil dari suatu populasi berdasarkan jumlah ataupun karakteristik tertentu. Menurut furchan (Taniredja & Mustafidah, 2014) sampel merupakan sebagian dari populasi yang telah ditentukan dari kelompok atau organisasi yang sebagai objek penelitian kecil yang akan diamati. Sampel merupakan objek atau orang yang

diambil dari populasi dan disebut sebagai responden penelitian. Pengambilan sampel dapat seluruhnya atau sebagian saja sesuai keinginan dari peneliti tersebut, dalam penentuan sampel peneliti dapat menggunakan rumus beserta taraf keakuratan yang diinginkan dan sesuai dengan batas kewajaran.

Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel untuk memenuhi data penelitian dengan memberikan kuesioner terhadap responden di PT.Numbing Jaya Bintang Pesisir (Kabupaten Bintan). Hal ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin menurut (Sunyoto, 2011) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir, yaitu 5%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{247}{1 + 247 (0.05)^2} = \frac{247}{1,6175} = 152,704$$

Jadi jumlah responden dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 153 responden.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan populasi dan sampel ialah menurut (Sugiyono, 2016) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur ataupun anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan cara

pengambilan *simple random sampling* yang dimaksud dengan pengambilan anggota sampel dan populasi dilaksanakan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

3.5 Operasional Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu pemberian insentif sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Defenisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Tabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
Pemberian Insentif (X)	Menurut Hasibuan (Firdaus, 2017) Insentif adalah balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada tenaga kerja yang berprestasi serta melebihi prestasi standar yang telah ditentukan .	Menurut Hasibuan (Firdaus, 2017) indikator insentif terdiri dari : 1. Jaminan Sosial 2. Bonus 3. Pemberian Penghargaan 4. Kenaikan Pangkat 5. Promosi jabatan	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10	Likert
Motivasi Kerja (Y)	Menurut (Nawawi, 2016) motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok	Menurut Sagir (Bahri, 2017) indikator motivasi kerja terdiri dari : 1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan	11 dan 12 13 dan 14 15 dan 16 17 dan 18 19 dan 20 21 dan 22	Likert

variabel dan butir-butir pernyataan pada kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai variabel penelitian yang tepat. Pada penelitian ini metode yang akan digunakan adalah cronbach's Alpha. Pada metode ini sangat cocok digunakan pada analisis data pada skor 1-4,1-5 ataupun skor rentangan. Keterangannya sebagai berikut:

1. Cronbach's alpha $<0,6$ = reabilitas buruk
2. Cronbach's alpha $0,6-0,79$ = reabilitas diterima
3. Cronbach's alpha $>0,8$ = reabilitas baik

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Priyatno, 2017) uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah metode regresi, variabel residual, memiliki distribusi normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian normalitas dapat dilakukan metode kolmogorov-smirnov dimana data yang berdistribusi normal akan memiliki nilai yang lebih dari 0,05 dan diterima. Jika nilai kurang dari 0,05 maka data akan ditolak serta tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2017) uji heteroskedastisitas adalah dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat digunakan mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan metode Scatter-plot dan dasar pengambilan

keputusan yaitu jika pada titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut (Priyatno, 2017) uji autokorelasi adalah dimana terjadinya korelasi antara residual pada pengamatan dan penelitian dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi pada variabel-variabel penelitian yang digunakan tersebut serta apakah terjadi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah variabel-variabel pada penelitian dalam suatu model linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode sebelumnya. Uji yang digunakan dipenelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dilihat menggunakan uji Durbin-watson.

3.7.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut (Priyatno, 2017) analisis regresi linier sederhana digunakan dapat mengetahui pengaruh informasi akuntansi diferensial terhadap pengambilan keputusan manajemen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang akan diprediksikan

a = Angka konstan

X = Subjek pada variabel indenpenden yang mempunyai nilai tertentu

b = Koefisien regresi dari variabel X

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t (Secara Parsial)

Menurut (Priyatno, 2014) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (insentif) secara parsial. Berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Hasil uji t dapat dilihat pada output *coefficient* dari hasil analisis linier sederhana diatas tingkat signifikan menggunakan ($\alpha=5\%$). Kriteria pengujian adalah jika :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (Putri & Kamal, 2013) Uji koefisien determinasi (R^2) biasanya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari variabel dalam menerangkan variabel dependennya. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terkait yaitu seberapa besar pemberian insentif memengaruhi motivasi kerja. Jika pada hasil uji ini tidak sepenuhnya 100% maka dapat disimpulkan bahwa adanya variabel lain yang telah memengaruhi variabel dependen pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Adman. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung*. 2(2), 35–45.
- Bahri, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Edy Sutrisno, P. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Firdaus, A. (2017). *Pengaruh pemberian insentif, kompetensi dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Pt. Bank tabungan pensiun nasional (BPTN) cabang pekanbaru*. 4, 294–308.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *manajemen sumber daya manusia* (revisi cet). Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M.Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Marianus Subianto 1. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Serba Mulia Auto*. 4, 698–712.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis data penelitian dengan statistik* (ke-2). Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 pengolah data terpraktis* (Th.Arie Prabawati, ed.). Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan Spss*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). Effect of Work

Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(6), 40–45.

Sugiyono. (2016). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif,dan R&D*. bandung: Alfabeta.

Sumanto. (2014). *Statistika Deskriptif*. Yogyakarta: Caps (Center of Academic Publishing Service).

Sumbangsih, N., & Nelisa, M. (2013). Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Akuntansi Manajemen*, 2(9), 178–185.

Taniredja, T., & Mustafidah, H. (2014). *penelitian kuantitatif* (cetakan ke). bandung: alfabeta.

CURRICULUM VITAE



BIODATA

Nama : Agus Sriani
Tempat / Tanggal Lahir : Numbing, 19 Agustus 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Menikah
Agama : Islam
Email : sriania18@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 001 Bintan Pesisir Tahun 2004-2010
2. SMP Negeri 18 Bintan Tahun 2010-2013
3. SMA Negeri 7 Bintan Tahun 2013-2016
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang