

**PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. HADJI KALLA CABANG MALILI**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Kewajiban Sebagai Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana (S.E) Pada Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Palopo

Oleh,

MUSAYYANA M
NIM : 14.16.4.0058

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI) INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2018**

**PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA
CABANG MALILI**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Kewajiban Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S.E) Pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Palopo

Oleh,

**MUSAYYANA M
NIM : 14.16.4.0058**

Dibimbing Oleh :

1. **Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI**
2. **Muzayyanah Jabani , S.T., M.M**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI) INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Musayyana M
Nim : 14.16.4.0058
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi, atau duplikasi dari tulisan/karya orng lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana semestinya. Bilamana dikemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 22 Juni 2018

Yang membuat pernyataan

Musayyana M
NIM. 14.16.4.0058

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili**”.

Yang ditulis oleh :

Nama : Musayyana M

NIM : 14.16.4.0058

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diujikan pada Munaqasyah.

Demikian untuk proses selanjutnya.

IAIN PALOPO

Palopo, 22 Juni 2018

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Mustaming, S.Ag., M.Hi.
NIP: 196805071999031004

Muzayyanah Jabani, ST., M.M
Nip. 19750104 200501 2 003

PERSETUJUAN PENGUJI

Skripsi berjudul : **“Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili”**.

Yang ditulis oleh:

Nama : Musayyana M

Nim: : 14.16.4.0058

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diujikan pada ujian munaqasyah Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.

Demikian untuk proses selanjutnya

IAIN PALOPO Palopo, 22 Juni 2018

Penguji I

Penguji II

Ilham, S.Ag., M.A

Hendra Safri, M.M

NIP: 197310112003121003

NIP: 198610202015031001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Palopo, 22 Juni 2018

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan bimbingan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Musayyana M
NIM : 14.16.4.0058
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : “Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili”.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut, sudah layak untuk diujikan. Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Dr. Mustaming, S.Ag., M.Hi
NIP: 196805071999031004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Palopo, 22 Juni 2018

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan bimbingan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Musayyana M
NIM : 14.16.4.0058
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : “Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hadji
Kalla Cabang Malili”.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut, sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Pembimbing II

Muzayyanah Jabani, ST., M.M
NIP: 19750104 200501 2 003

NOTA DINAS PENGUJI

Hal : Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Palopo, 22 Juni 2018

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan bimbingan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Musayyana M
NIM : 14.16.4.0058
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : “Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili”.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut, sudah layak untuk diujikan. Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Penguji I

Ilham, S.Ag., M.A
NIP: 197310112003121003

NOTA DINAS PENGUJI

Hal : Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Palopo, 22 Juni 2018

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan bimbingan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Musayyana M
NIM : 14.16.4.0058
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : “Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hadji
Kalla Cabang Malili”.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut, sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Penguji II

Hendra Safri, M.M
NIP: 198610202015031001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Segala Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dalam waktu yang tepat dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili”**. Peneliti sadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini hingga akhirnya bisa terselesaikan dengan bimbingan, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa hanya berusaha dan berdoa niscaya segalanya dapat selesai dengan selamat. Sandungan tiada henti silih berganti selama ini, namun berkat ketabahan dan keuletan sehingga skripsi ini dapat selesai sebagaimana yang di harapkan.

Salawat serta salam kepada junjungan Nabi basar Muhammad SAW., yang merupakan suri tauladan bagi umat islam selaku para pengikutnya. Kepada keluarganya, sahabatnya, serta orang-orang yang senantiasa berada dijalannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini ditemui berbagai kesulitan dan hambatan, akan tetapi dengan penuh keyakinan hingga trilogy (ikhtiar, doa, dan ibadah) serta bantuan petunjuk, masukan dan dorongan dari banyak pihak, baik dukungan yang sifatnya materi maupun bantuan moril, sehingga skripsi ini dapat terwujud sebagaimana mestinya.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan partisipasi semua pihak, baik dalam bentuk segestif, motivasi moril dan material. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setulus-tulusnya, kepada. Kedua orangtuaku yang tercinta Ayahanda Marsuki M dan Ibunda Hj. Rahmi Basri, yang telah memberikan support dengan membesarkan penulis hingga saat ini dengan penuh kasih sayang dan kesabarannya.

1. Dr. Abdul Pirol, M,Ag, sebagai Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I, Dr. Rustan S, M. Hum, Wakil Rektor II, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M, dan Wakil Rektor III, Dr. Hasbi, M.Ag, yang telah membina dan berupaya dan meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.
2. Dr. Hj. Ramlah Makkulase, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Takdir, SH.,MH selaku Wakil Dekan I, Dr. Rahmawati Beddu selaku Wakil Dekan II, Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag selaku Wakil Dekan III atas petunjuk, arahan dan ilmu yang beliau berikan kepada penulis selama ini.
3. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI selaku Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, SH.,MII selaku wakil Dekan I, Dr. Abdain, S.Ag., M.HI selaku Wakil Dekan II, Dr. Helmi Kamal, M.,HI selaku Wakil

Dekan III yang telah membina kami dalam penyelesaian studi selama di IAIN Palopo.

4. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI selaku pembimbing I dan Muzayyanah Jabani, ST., M.M selaku pembimbing II, atas bimbingan dan arahnya selama penulis menyusun skripsi ini.
5. Ilham, S.Ag M.A selaku Penguji I dan Hendra Safri M.M selaku penguji II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam menguji dan memberikan masukan kepada penulis.
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, yang selama ini memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan serta dukungan moral kepada penulis.
7. Seluruh staf Perpustakaan IAIN Palopo atas fasilitas untuk kajian pustaka pada penulis ini.
8. Pimpinan dan segenap karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Malili yang telah membantu penulis dalam penelitian skripsi ini.
9. Seluruh keluarga Ibu Aryanti Syam, Ibu drg. Idawati Muhajir Syam, Ayah Muh Awaluddin S.E,dan semua yang selalu memberikan perhatian dan dukungan kepada penulis sehingga selalu tersenyum karenanya.
10. Teman-teman seperjuangan terutama Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam angkatan 2014 yang selama ini bersedia membantu dan senantiasa memberikan saran sehubungan dengan penyusun skripsi ini.

11. Sahabat-sahabatku dikebersamaan, teman-teman KKN Posko Cakkeawo, yang selalu memberikan support dan bantuannya, terkhusus kepada Jumrah, Sri Junianti Andri, dan Nur Azmi dan semua yang penulis kenal.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari harapan yang diinginkan, maka dari itu penulis mengharapkan kepada segenap pembaca untuk memberikan masukan, kritikkan dan sarannya untuk penulis jadikan refensi untuk karya yang akan datang. Jika dalam penulisan skripsi ini penulis ada kata-kata yang tidak berkenan dihati maka sebagai manusia biasa memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Akhir kata kepada Allah SWT. Penulis menyanjukkan dan semoga bantuan semua pihak mendapat ridho dan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Serta mendapat limpahan rahmat dan hidanyaNya, amin. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi agama, nusa, dan bangsa.

Wassalamu 'Alaikum Wr.Wb.

IAIN PALOPO

Palopo, 22 Juni 2018

Penulis

MUSAYYANA M

ABSTRAK

MUSAYYANA M, 2018 Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pembimbing (I)Dr. Mustaming ., S.Ag., dan Pembimbing (II) Muzayyanah Jabani ST.,MM.

Kata Kunci : Motivasi, Pemberian Insentif, dan Kepuasan Kerja

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun yang menjadi Permasalahan pokok dalam penelitian yaitu bagaimana Motivasi dan Insentif terhadap kepuasan kerja karyawan

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu *Purposive Sampling* dengan sampel jenuh. Data diolah dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda serta menggunakan *SPSS for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 83,1% dan signifikan ($0,000 < 0,05$) dan (2) Pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 79,3% dan signifikan ($0,000 < 0,05$). (3) selanjutnya, pengaruh motivasi dan pemberian insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja berdampak pada kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu kepuasan kerja memungkinkan timbulnya peningkatan usaha-usaha kebahagiaan mereka. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kualitas produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil produk atau jasa perusahaan yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	i
Halam Sampul.....	ii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iii
Persetujuan Penguji.....	iv
Nota Dinas Penguji.....	v
Prakata.....	vii
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel.....	xiv
Abstrak.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Hipotesis.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Defenisi Operasional Variabel.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Tinjauan Pustaka.....	10
C. Insentif.....	25
D. Kepuasan Kerja.....	27
E. Kerangka Pikir.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi Dan Sampel.....	35
D. Sumber Data.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Metode Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Deskriptif Objek Penelitian.....	44
B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	48

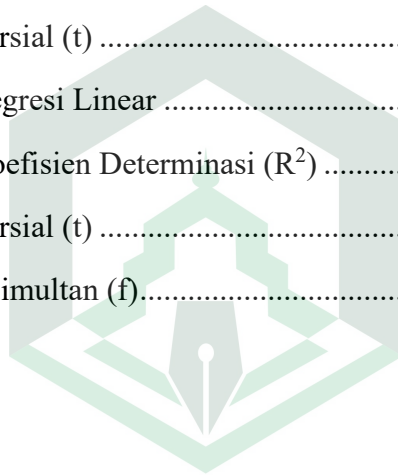
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas	38
Tabel 3.2 Hasil Uji Reabilitas	39
Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolonieritas	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Autokorelasi	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linear	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Parsial (t)	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (t)	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (f).....	56



IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT.Hadji Kalla Cabang Malili	46



IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai *human capital*, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali. Maka dari itu, karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu usaha. Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitasnya dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif.¹

Sebuah pekerjaan dalam suatu organisasi adalah sebuah unit kerja di mana seorang pekerja dituntut bertanggung jawab atas pelaksanaannya. ²Motivasi perlu dilaksanakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh karena itu organisasi menghadapkan para karyawan dapat kepuasan dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan,

¹ Djejendra, *Karyawan adalah modal terpenting perusahaan untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan*, <http://djajendra-motivator.com/?p=783> di akses tanggal 13 oktober 2017

² Richal L. Daft, *Era Baru Manajemen: New Era Management*, (Ed., IX; Jakarta: selemba Empat, 2010), h. 391

kebosanan, semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kepuasan kerja karyawan juga mengalami penurunan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu meneliti tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya peningkatan usaha-usaha kebahagiaan mereka. Bagi perusahaan, peneliti mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kualitas produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil produk atau jasa perusahaan yang maksimal.

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk dipahami oleh para manajer karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atas sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan sikap dengan pola tertentu.³

Ada beberapa persoalan yang diindikasikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan atau PT. Hadji Kalla Cabang Malili. Status karyawan kontrak (*Outsourcing*) yang tidak dikuatkan dengan SK menyebabkan kekhawatiran sebagian karyawan akan jaminan dari pihak perusahaan. Persoalan lain yang diterangi juga berkaitan dengan kepuasan kerja adalah perihal tunjangan,

³ Emi Tisnawati Sule, *Pengantar Manajemen*, (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2005), h. 235

penghargaan dan hubungan dengan pimpinan serta rekan kerja. Tuntutan kerja terhadap kinerja karyawan dirasa tidak cukup sebanding dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi.⁴Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Bergairah tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima, apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bergairah yang pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa adanya motivasi yang tinggi.

Penggunaan insentif yang dibayarkan kepada pekerja atau dasar produksinya melebihi standar yang ditetapkan, bukanlah hal baru. Apakah ada alasan yang cukup memberikan kompensasi berdasarkan kinerja. ⁵Untuk satu hal, dewasa ini adanya biaya pemotongan, penstrukturan kembali, dan pendorong kinerja mengarahkan seseorang untuk secara logis mengaitkan kompensasi dan kinerja mengarahkan seseorang untuk secara logis mengaitkan kompensasi dan kinerja. Namun tekanan yang berkembang pada kompensasi untuk kinerja juga berakar dengan kecenderungan tim perbaikan mutu dan program komitmen pekerja.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghemat biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Cee. IX; jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 268

⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*, h. 384

kompensasi langsung dari luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).⁶

Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan pemberian insentif dan penghargaan baik berupa finansial maupun nonfinansial kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan berprestasi agar karyawan merasa sangat puas bekerja diperusahaan yang nantinya akan berdampak besar kepada kinerja yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Begitu pentingnya motivasi dan insentif, maka pimpinan dituntut untuk peka terhadap kepentingan karyawannya. Disini pendekatan bukan hanya terhadap karyawannya tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungan. Sehingga pimpinan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dan pemberian insentif dalam bekerja. Jadi motivasi dan insentif merupakan faktor penentu dalam mencapai kepuasan bekerja.

Motivasi merupakan hal yang sangat diharapkan para karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Untuk itulah dalam kesempatan ini peneliti merasa tertarik mengambil penelitian dengan mengangkat judul “**Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili**”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili?

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Cee. IX; jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 385

2. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. Hadji Kalla Cabang Malili?

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dengan sementara yang kemungkinan benar atau salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan.

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili

H_1 : Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili.

H_0 : Tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili

H_1 : ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi dan insentif secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Hadji Kalla

H_1 : Ada pengaruh motivasi dan insentif secara simultan terhadap kepuasan Kerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Malili

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja.

- Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pemberian insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

E. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Sebagai bahan informasi atau bahan kajian dalam menambah pengetahuan khususnya mengenai motivasi, insentif, dan kepuasan kerja.

2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

F. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Motivasi	Dorongan atau penggerak dimana karyawan akan selalu bisa semangat dan lebih yang terbaik	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tanggung Jawab
2.	Insentif	gaji tambahan atau bonus yang diperoleh karyawan setiap bulannya, dan dinyatakan dalam satuan rupiah.	1. Gaji tambahan 2. Bonus
	Kepuasan Kerja	Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan	1. Kenyamanan 2. Fasilitas 3. Gaji

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan. Selain itu agar nantinya dapat menghindari kesamaan dengan penelitian tentang pengaruh motivasi dan insentif terhadap kepuasan kerja, namun yang berbeda adalah dari segi pembahasan dan pokok permasalahan.

Pertama: Penelitian yang dilakukan oleh Musliana pada tahun 2013, dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Sarana Sejahtera Palopo”.⁷Peneliti tersebut, juga merupakan penelitian kuantitatif dengan survei dengan metode potong melintang (*cross sectional*). Dari hasil penelitian tersebut bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo sedangkan pada pengalaman kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat analisa Chi-square diperoleh nilai $p = 0,002$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha (0,05)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan di PT. Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo. Dan adapun faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan antara motivasi kerja dengan pengalaman kerja PT. Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo adalah faktor motivasi kerja.

Kedua: Penelitian selanjutnya adalah penelitian Baharuddin tahun 2013, dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan Minat Mahasiswa Stain Palopo

⁷Musliani, *Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Citra arana Sejahtea Palopo*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (Sul-Sel: STAIN Palopo, 2013)

Prodi Ekonomi Islam untuk Berwirausaha".⁸ Sama seperti penelitian sebelumnya, peneliti juga ini merupakan peneliti kuantitatif yang menggunakan analisis linier yang berganda dengan menggunakan sarana komputer pada program *Statistical Data Analysis SPSS*. Dengan hasil penelitian yang diperoleh adalah pengaruh motivasi dan mental kewirausahaan minat mahasiswa dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,743 > 1,985$ maka H_1 diterima. Diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari pada nilai probabilitas yaitu $(0,007 > 0,05)$ berarti signifikan dan nilai koefisiensi at mahasiswa dengan nilai $> t_{tabel}$ atau $2,743 > 1,985$ maka H_1 diterima. Diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari pada nilai koefisien kolerasinya sebesar 0,780 atau 78,00% termasuk variabel yang paling dominan pengaruhnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas, maka penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian sekarang ini. Pada peneliti Musliana berfokus pada hubungan motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Baharuddin berfokus pada pengaruh motivasi dan mental kewirausahaan minat mahasiswa Stain Palopo Prodi Ekonomi Islam untuk berwirausaha. Sedangkan pada penelitian sekarang ini peneliti mengkaji pengaruh motivasi dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian peneliti sekarang ini berbeda dengan peneliti sebelumnya, baik itu dari segi variabel, metode penelitian, jenis penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data.

⁸ Baharuddin, *Pengaruh Motivaasi dan Mental Kewrausahaan Minat Mahaiswa STAIN Palopo Prodi Ekonomi Islm untuk Berwirausaha*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syari'ah, (Sul-Sel: STAIN Palopo, 2013)

B. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

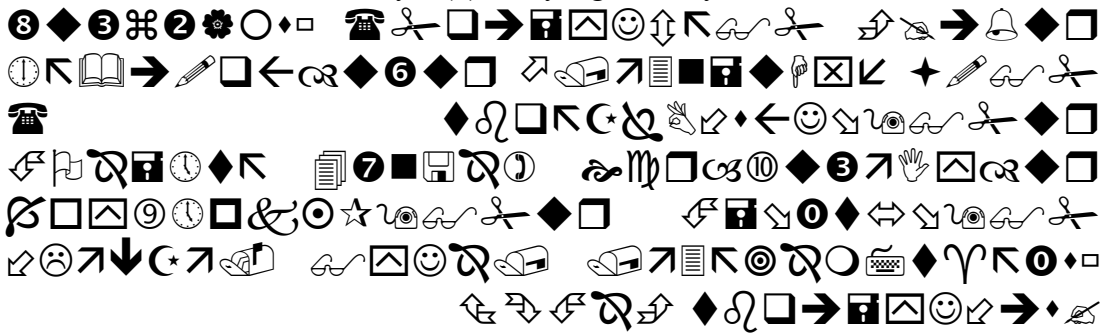
Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dan untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.⁹

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Cat. I; Jakarta: Muri Kencana, 2004) , h. 455

Dalam Q.S. Al-Taubah ayat (1):105 yang berbunyi:



105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dalam Q.S Al'Ankabuut ayat (29):69 yang berbunyi:



69. Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.

Dalam Q.S Al-Jumu'ah ayat (62):10 yang berbunyi:



10. Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Banyak karyawan kehilangan motivasi kerja karena mereka melihat hubungan yang lemah antara usaha dan kinerja mereka, antara kinerja dan penghasilan organisasi atau antara penghargaan mereka terimah dan penghargaan yang benar-benar karyawan inginkan. Jika karyawan dapat termotivasi maka pihak

manajemen harus perlu melakukan hubungan yang erat antara karyawan dan pihak perusahaan.¹⁰

Berelson dan Steiner mendefinisikan motivasi sebagai “*all those inner striving conditions variously described as wishes, desire, needs, drives, and the like*” (Marhrany, 1905). Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidaksamaan.¹¹

Adapun pengertian motivasi menurut para ahli yaitu:

Motivasi menurut *Weiner(1990)* yang dikutip oleh *Elliot et al. (2000)* adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan, motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau daya penggerak yang ada dalam diri seorang.¹²

Motivasi menurut *Ono* dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, penghargaan dan kehormatan.

Motivasi menurut *Sargen* di kutip oleh *Howard* motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak menyatakan dalam motivasi dampak dari interaksi seorang dengan situasi yang dihadapinya.

¹⁰ Dian Rahadiano, *The Truth About Managing People*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 35

¹¹ Siswanto Sastrohandiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 267

¹²[http://www. Md-uin.blogspot.com/2013/09/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli.html](http://www.Md-uin.blogspot.com/2013/09/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli.html), di akses, 08 september 2017

Berdasarkan pengertian diatas, maka bagi seorang pemimpin perusahaan didalam memberikan motivasi kepada bawahannya, pertama-tama harus mengetahui pengaruh-pengaruh mana yang dapat mendorong orang-orang yang di pimpin agar mau bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengaruh perilaku motivasi yang bersangkutan yaitu:

a. Kinerja

Seorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

David McClelland menyatakan bahwa tingkat *needs of Achievement (n-Ach)* yang telah menjadi naluri kedua, merupakan kunci keberhasilan seseorang. N-Ach biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan bukan (*gambling calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

b. Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.¹³

¹³ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Cet. VII; Jakarta: Bumi Asara, 2011), h. 123

c. Tanggung jawab

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau *rumoso handarbeniakan* menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Control(TQC)* atau Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang bermula dari Negara Jepang (*Japanese Management Style*), berhasil memberikan tekanan pada karyawan. Bahkan setiap karyawan dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab subsistem (mata rantai) dalam proses produksi.

a. Pengukuran Kinerja

Perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Pada umumnya unsur-unsur dalam penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi

oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

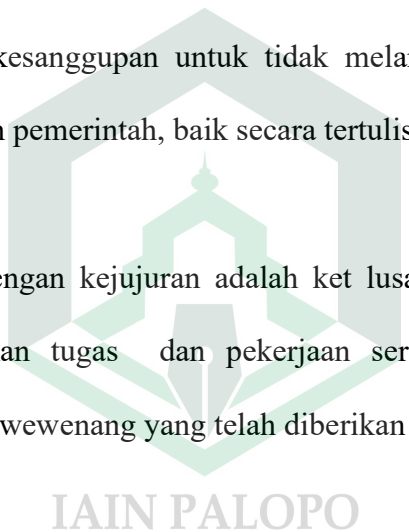
Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinesan yang berlaku, menaati perintah kedinesan yang diberikan atas yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.



7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok, penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.¹⁴

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Tb. Sjafri Mangkuprawira, manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut.

- 1) Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit
- 3) Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan

¹⁴ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (pendekatan administrative dan operasional)*, (PT. Bumi Aksara, Jakarta: 2003) h. 236

biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan

- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan
- 6) Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM
- 7) Ketidaktepatan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
- 8) Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut
- 9) Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi
- 10) Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh

faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

- 11) Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

Adapun teori-teori yang mendukung tentang motivasi yaitu teori motivasi kerja, teori proses, dan teori pengukuhan sebagai berikut:

- a. Teori Motivasi Kerja

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, pengarahan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang sangat memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun non material yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanyaapun akan semakin baik pula.¹⁵

¹⁵ H. Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah*, (Cat. III: Jakarta; Bumi Aksara, 2004), h. 223

Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut. Teori Kepuasan (*content theory*) ini dikenakan antara lain:

- a. Teori Motivasi Klasik oleh F.W.Taylor
- b. *Maslow's Need Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)* oleh A.H.Maslow.
- c. *Hersbeg's Two Factors Motivation Theory* oleh Frederick Herberg.
- d. *Mc. Clellan's Achievement Motivation Theory* oleh Mc Clelland
- e. *Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* oleh Alderfer

Adapun penjelasan beberapa para ahli diatas yaitu sebagai berikut:

a. *Teori Motivasi Klasik*

Teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) ini dikemukakan oleh Frederic Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan adalah kebutuhan yang diperlukan ^{untuk} mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

b. *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Maslow's need hierarchy theory atau *A Theory of Human Motivation* dikemukakan oleh A.H.Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari *Human Science Theory Elton Mayo* (1880-1949) yang menyatakan bahwa psikologis berupa material dan nonmaterial.

c. *Hersberg's Two Factors Motivation Theory*

Hersberg's Two Factors Motivation Theory atau teori motivasi dua atau faktor teori motivasi kesehatan atau faktor Higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Hersberg berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atau semuanya itu.¹⁶
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lainnya.
3. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas, mereka akan menjadi sensitive pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

d. *McClelland's Achievement Motivation Theory*

McClelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi dikemukakan oleh David McClelland, teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu:

¹⁶ H. Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah*, (Cat. III: Jakarta; Bumi Aksara, 2004), h. 228

1. Kebutuhan akan berprestasi (*need for Achievement = n.Ach.*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n.Aff*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n.Pow*)

e. *ERG Theory Alderfer*

Existence, Relatedness, and Growth (ERG) Theory ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seseorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. *ERG Theory* ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris.

Perbedaan *ERG Theory* dengan *Maslow's Needs Hierarchy Theory*, yaitu:

1. *ERG Theory* menyatakan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat bekerja pada saat bersamaan, artinya tidak selalu harus bertingkat-tingkat atau berjenjangan seperti yang dikemukakan Maslow.
2. *ERG Theory* menyatakan, jika untuk mencapai kepuasan kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai maka keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah menjadi meningkat.¹⁷

2. Teori Proses

Teori ini pada dasarnya untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, pengarahan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja atau serta hasil apa yang akan diperoleh untuk hari esok, jadi hasil yang tercapai

¹⁷ H. Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah*, (Cat. III: Jakarta; Bumi Aksara, 2004), h.. 232

tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Hasil yang ini merupakan kegiatan dari kemarin.

Teori Proses ini dikenal atas beberapa teori yaitu:

a. Teori Harapan

Teori harapan ini dikemukakan oleh Viktor H. Vroom menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam menjalankan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atau usaha yang dilakukan itu. Jika keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya maka ia akan bekerja keras pula, dan sebaliknya.

b. Teori Keadilan

Ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat bekerja mereka.

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik atau salah), bukan atas suka atau tidak. Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang objektif dan adil. Jika prinsip keadilan ini diterapkan

dengan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.¹⁸

3. Teori Pengukuhan

Teori ini berdasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa teknik memotivasi pegawai menurut Mangkunegara yaitu:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja dan tidak mungkin memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawainya. Kebutuhan dasar manusia menurut Maslow dalam Mangkunegara (2000 : 102) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja, dengan demikian jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

¹⁸ H. Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah*, (Cat. III: Jakarta; Bumi Aksara, 2004), h.. 238

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstrologis.

Teknik ini dirumuskan "AIDDAS"

A = *Attention* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

Ds = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Terpenuhinya faktor dari dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan faktor dari luar pekerjaan akan menghilangkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan kinerja.

Jenis-jenis Motivasi

Dalam perusahaan dalam hal ini yaitu PT. Hadji Kalla Cabang Malili, motivasi mempunyai peranan yang penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam perusahaan. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Unsur manusia dalam perusahaan terdiri dari dua kelompok orang yaitu orang yang memimpin (manajemen) dan orang yang dipimpin (pegawai atau pekerja). Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu adalah rangsangan bagi motif perbuatan manusia,

maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak perusahaan.

Motivasi dalam perusahaan ditinjau dengan perannya ada dua jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya sedang menerima yang baik-baik saja.¹⁹

2. Motivasi Negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif harus jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Masalah utama dari pengguna dua jenis motivasi tersebut adalah perimbangan (proposal) penggunaannya dan kapan akan digunakan. Jika seorang pimpinan percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera melakukan tindakan,

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h.99

maka pengguna motivasi negatif akan lebih sering. Dan sebaliknya, apabila seseorang pimpinan percaya kesenangan dapat menjadi dorongan dalam bekerja, pimpinan tersebut akan lebih banyak menggunakan motivasi positif.

C. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja, ini rancangan untuk memberikan rangsangan atau memotivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya. Penggunaan insentif yang dibayarkan kepada pekerja atas dasar produksinya melebihi standar yang ditetapkan kompensasi berdasarkan kinerja, untuk satu hal dewasa ini adanya pembiayaan pemotongan, penstrukturan kembali, dan pendorongan kinerja mengarahkan seseorang untuk secara logis mengaitkan kompensasi dan kinerja. Namun tekanan yang berkembang pada kompensasi untuk kinerja juga berakar dengan kecenderungan tim perbaikan mutu dan program komitmen pekerja.²⁰

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitasnya atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

²⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Cat. I; Jakarta: Murai Kencana, 2004),h. 384

Jadi insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitasnya kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan yaitu sebagai berikut:

b. Sistem Pemberian Insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai insentif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi sebagai berikut:²¹

1. Insentif Langsung

Dapat diberikan dalam bentuk uang tunai, seperti upah, hibah, subsidi, dan pinjaman lunak; dalam bentuk barang atau hadiah dan lain-lain.

2. Insentif tidak langsung

Dapat berupa pengaturan fisik atau bentuk pengaturan seperti insentif pajak, jaminan harga input/auput.

Jadi kedua variabel diatas antara motivasi dan insentif dapat disimpulkan bahwa insentif lebih dominan di bandingkan motivasi, karena dimana pemberian insentif lebih memotivasi para karyawan untuk lebih semangat bekerja jika insentifnya

²¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Cat. I; Jakarta: Murai Kencana, 2004),h. 387

semakin bertambah, jika motivasi diutamakan terhadap kepuasan kerja para karyawan bisa kurang semangat bekerja karena hanya memotivasi saja, tanpa ada faktor yang mendukung untuk lebih bersemangat bekerja.

D. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

sedangkan orang yang kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif. Apabila orang berbicara tentang sikap karyawan, lazimnya mereka merujuk ke kepuasan kerja.²²

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki tersebut kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.²³

²² Stephen P. Robbins/Mary Cuoulter, *Manajemen*, (Cet. I; Ed. XIII; Indeks, 2007), h. 53

²³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 117

1. Jenis - Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2001), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

a. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya.

b. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Karyawan akan merasa puas apabila balas jasa atau kompensasi yang diterimanya dari pelaksanaan tugas sesuai dengan harapannya.

c. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasa adil dan layak.

Berdasarkan uraian di atas, kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan,

dan kombinasi dari keduanya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak orang yang berpendapat bahwa gaji adalah faktor utama kepuasan kerja. Pada taraf tertentu hal tersebut memang bisa diterima, karena uang merupakan kebutuhan vital untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup. Akan tetapi bagi masyarakat yang sudah bisa memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar, maka gaji bukan lagi menjadi faktor utama. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.²⁴
2. Faktor pekerja, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan *financial*, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, **dan hubungan kerja.**

Gilmer juga mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji sering menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang memprediksi kepuasan kerja dengan sejumlah gaji yang diperolehnya.

²⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, h. 120)

b. Nyaman

Nyaman bagi karyawan dimana tempat kerjanya puas dengan apa yang dikerjakan sehingga mereka menetap ditempat kerjanya.

c. Fasilitas

Fasilitas, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan jika dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.²⁵

d. Teori-teori Kepuasan Kerja

Di bawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*) dan teori dua faktor Hersbeg (Prabu, 2000) yaitu:

1. *Two-Faktor Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Friderick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Menurut Herzberg kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan ada 2 faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas, yaitu *motivator factor* atau *hygiene factor* atau *dissatisfies*. Motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang diperlukan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor

²⁵ Mohammad As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Liberty, 2001) h, 114-117

tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.²⁶

2. *Value Theory*

Kepuasan karyawan bergantung pada hasil yang didapatkan mereka dari perusahaan dengan hasil yang karyawan inginkan. Semakin banyaknya kesesuaian yang diinginkan dengan hasil yang didapatkan maka karyawan akan merasa semakin puas.

3. *Equity Theory*

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teoriti keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari hasil pekerjaannya seperti gaji/upah, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan ratio input dirinya dengan ratio input orang lain. Bila perbandingan itu dirasa cukup adil maka karyawan itu akan merasa puas, apabila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan maka karyawan tersebut bisa merasa puas bisa juga tidak.

²⁶[http://thesis.Binus.ac.id/asli/Bab2/2009-2-00458-Tias-kepuasan kerja-pdf](http://thesis.Binus.ac.id/asli/Bab2/2009-2-00458-Tias-kepuasan%20kerja-pdf)

4. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka seorang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

5. *Need Fulfilment Theory*

Kepuasan kerja tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak dapat terpenuhi, karyawan tersebut akan merasa tidak puas.²⁷

6. *Social Reference Group Theory*

Kepuasan kerja bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja tetapi pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya dan lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perilaku, peralatan, dan suasana

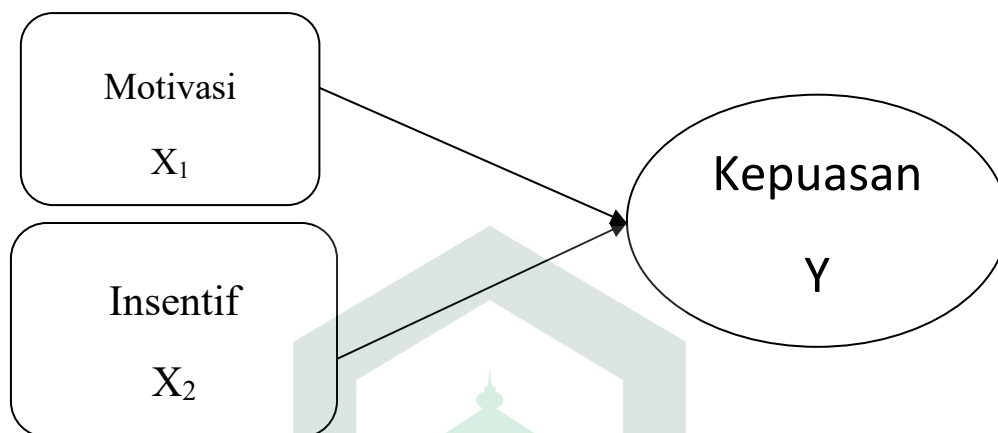
²⁷[http://thesis.Binus.ac.id/asli/Bab2/2009-2-00458-Tias-kepuasan kerja-pdf](http://thesis.Binus.ac.id/asli/Bab2/2009-2-00458-Tias-kepuasan%20kerja-pdf)

lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya pekerjaannya.²⁸

E. Kerangka Pikir

Kerangka pikir berfungsi sebagai landasan teori dalam penelitian, atau biasa juga menggambarkan pokok permasalahan dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu kerangka pikir sangat penting untuk digambarkan.

Model kerangka pikir penelitian digambarkan sebagai berikut :



Perkembangan kerja tidak terlepas dari masalah-masalah antara perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus menghadapi pada karyawan dapat kepuasan kerja dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif. Semangat kerja yang menurun dapat mengakibatkan kepuasan kerja karyawan juga mengalami penurunan, begitu juga sebaliknya.

Motivasi dan insentif mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi.

²⁸ Malayu Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. III; Jakarta : Bumi Aksara, 2001) h. 199

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Dalam metode penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penafsiran. Isi rencana analisis data selalu didasarkan pada rencana penelitian yang siap diolah.²⁹

B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Hadji Kalla Cabang Malili yang beralamat jalan puncak indah. Adapun waktu penelitian dilakukan pada tanggal 29 Agustus – 29 Mei 2018.

C. Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, hal ini jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 (tiga puluh) orang.³⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hadji Kalla karyawan yang sekaligus akan dijadikan responden yang memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.³¹ Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis menghadapi kasus dimana jumlah populasi yang ada bisa diukur sehingga teknik pengambilan sampel dengan metode *sample jenuh*. Yaitu teknik

²⁹ Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen, Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*, (Cet. I; Bogor: Kencana, Ed. I, 2003), h. 28

³⁰ Suhardisimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, (PT. Rineka Cipta; Jakarta: 2002) h. 107

³¹ Suharni, Pimpinan PT. Indomobil Finance Cabang Palopo, *Wawancara*, 09 september 2014

penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 (tiga puluh) orang.

D. Sumber Data

Untuk penelitian ini, sumber data yang digunakan hanya data primer. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Malili.

E. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.³² Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner diukur dengan skala Likert (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju).

F. Metode Analisis Data

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) for Windows versi 20*. Sebelum melakukan interpretasi terhadap hasil regresi dari model penelitian yang akan digunakan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data penelitian tersebut. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut dapat dianggap relevan atau tidak.

³²Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Cet.20; Bandung: Alfabeta, 2014), h. 230

a. Analisis Kuantitatif

Penyelesaian penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Analisis ini dilakukan dengan cara analisis permasalahan yang diwujudkan dengan kuantitatif. Penyelesaian penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif karena jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert. Misalnya:

Nilai 1 untuk jawaban A sangat tidak setuju

Nilai 2 untuk jawaban B tidak setuju

Nilai 3 untuk jawaban C netral

Nilai 4 untuk jawaban D setuju

Nilai 5 untuk jawaban E sangat setuju

b. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.³³

c. Analisis Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear dengan pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui program *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) for Windows versi 20*, alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut:

³³Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 147

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk pengukur regresi sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*). Jika r hitung $>$ r table, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat.³⁴



³⁴Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 121

Adapun hasil uji validitas kuesioner peneliti yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

No	Butir Soal	Hasil Uji	Keterangan
1.	Soal 1	,643	Valid
2.	Soal 2	,612	Valid
3.	Soal 3	,434	Valid
4.	Soal 4	,521	Valid
5.	Soal 5	,724	Valid
6.	Soal 6	,832	Valid
7.	Soal 7	,867	Valid
8.	Soal 8	,765	Valid
9.	Soal 9	,822	Valid
10.	Soal 10	,611	Valid
11.	Soal 11	,600	Valid
12.	Soal 12	,521	Valid
13.	Soal 13	,846	Valid
14.	Soal 14	,612	Valid
15.	Soal 15	,607	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai $\alpha > 0,6$. Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali

untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak *reliable*/konsisten.³⁵

Adapun hasil uji reliabilitas kuesioner peneliti yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	16

Sumber : Diolah menggunakan SPSS

2. Uji Asumsi Klasik

Ada tiga asumsi klasik yang digunakan peneliti yaitu:

a) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak.³⁶ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.³⁷

b) Uji Autokorelasi

³⁵Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 121

³⁶Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI), h. 81

³⁷Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 105

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada seseorang individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.³⁸

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas.³⁹ Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).⁴⁰

3. Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

³⁸Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 110

³⁹Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI), h. 97

⁴⁰Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 139

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen.⁴¹ Nilai R Square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi yang mengukur besar presentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.⁴²

b) Uji signifikan Individual (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% (0,05). Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.

c) Uji signifikan simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara serentak atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y),

⁴¹Purbayu Budi Santosadan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. (Edisi I; Yogyakarta: ANDI, Agustus 2007), h. 144

⁴²Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi III; Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005), h. 44

koefisien ini didapat dengan mengambil akar dari koefisien determinasi R .⁴³ Adapun persyaratan uji F sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara variabel yang akan diuji.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara variabel yang akan diuji.



⁴³Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi III; Semarang; Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005), h. 85

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi objek Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Malili merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Luwu Timur dengan luas wilayah 921,20 km², kecamatan yang merupakan ibukota Kabupaten Luwu Timur. Secara astronomis, Kecamatan Malili terletak di 22°46' bujur°57'16" - 121°51'33" lintang selatan dan 120°29'24" - 2°2 timur. Kecamatan Malili berbatasan dengan Kecamatan Nuha di sebelah utara, Kecamatan Nuha dan Towuti sebelah timur, sebelah selatan berbatasan dengan Teluk Bone dan Propinsi Sulawesi Tenggara. dan di sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Angkona dan Teluk Bone. Kecamatan Malili terdiri dari 14 wilayah pedesaan dan 1 wilayah kelurahan yang seluruhnya berstatus definitif. Wilayah Kecamatan Malili merupakan wilayah bukan pantai. Dari 15 desa/kelurahan, hanya terdapat 2 desa yang merupakan wilayah pantai yaitu Desa Harapan dan Desa Lakawali Pantai. Secara topografi wilayah Kecamatan Malili merupakan daerah berbukit-bukit. Terdapat empat sungai yang mengalir Kecamatan ini yaitu sungai Lawape, sungai Malili, sungai Cerekang, dan sungai Pongkeru.

a) Sejarah PT. Hadji Kalla

PT. Hadji Kalla, dulu bernama NV. Hadji Kalla Trading Company, adalah sebuah perusahaan grup keluarga. Dirintis oleh sepasang suami istri saudagar bugis yaitu Hadji Kalla dan Hadjah Athirah.

Kegiatan niaga dilakukannya dari tahun 1935 sampai 1947 dengan barang dagangan utamanya berupa kain Sutera dan Permata/Logam Mulia, dimana Hadji Kalla berperan sebagai Direktur Utama dan Hadjah Athirah sebagai Komisaris.

Pada tanggal 18 Oktober 1952 Hadji Kalla dan Hajjah Athirah membangun NV. Hadji Kalla Trading Company untuk mengembangkan usahanya di bidang perdagangan tekstil di kota Watampone dan Makassar.

Sejarah mulainya bisnis Toyota dimulai pada tahun 1968, yaitu setelah Jusuf Kalla menyelesaikan pendidikan dari Fakultas Ekonomi Unhas. Kepemimpinan berpindah ditangannya dengan karyawan tinggal satu orang. Disamping kegiatan dilakukan di kantor resmi di Jl. Pelabuhan (kemudian Jl. Martadinata) Makassar, urusan administrasi lebih banyak dilakukan di rumahnya, Jl. K.H. Ramli, Makassar. Istrinya, Ny. Ida Jusuf, menjalankan administrasi merangkap keuangan.

Impor mobil pertama langsung ke Toyota setelah mendapat alamatnya dari kedutaan Jepang di Jakarta. Bapak M. Jusuf Kalla langsung ke Jepang membeli 10 unit mobil Toyota. Pembeli pertama adalah Kantor Gubernur Sulsel, sebanyak 5 (lima) unit mobil Toyota Jeep, jenis Canvas.

Tahun 1969, PT. Hadji Kalla menjadi agen tunggal pemasaran mobil Toyota untuk daerah Sulsel, Sultra, Sulteng, dan Irja. Kendaraan yang dijual adalah kendaraan penumpang dan komersial. Cabang penjualannya berjumlah 18 kota.

Karena keberhasilannya perusahaan sering memperoleh *Triple Crown Award* dari Toyota Corporation, Jepang. Yaitu penghargaan untuk tingkat keberhasilan Market Share di atas 40% melampaui wilayah lain di Indonesia.

Pada tahun 1973 PT. Hadji Kalla mendirikan dealer dan bengkel mobil di Jl. HOS Cokroaminoto Makassar, dan seiring dengan besarnya angka penjualan, pada tahun 1979 Bengkel Toyota PT. Hadji Kalla kemudian di pindahkan dari Jl. HOS Cokroaminoto ke Jl. Urip Sumohardjo dan masih aktif hingga saat ini.

Kini PT. Hadji Kalla telah memiliki outlet sebanyak 21 Cabang yang tersebar diseluruh area Sulsel, Sultra, Sulteng, dan Sulbar. Pada tahun 2009, PT. Hadji Kalla membangun outlet di daerah Kolaka, Sultra, yang merupakan Small Outlet pertama di Toyota dan Pre Delivery Centre (PDC) Makassar yang merupakan PDC terbesar diseluruh Main Dealer Toyota.

b) Adapun Visi Dan Misi Pada PT. Hadji Kalla Malili

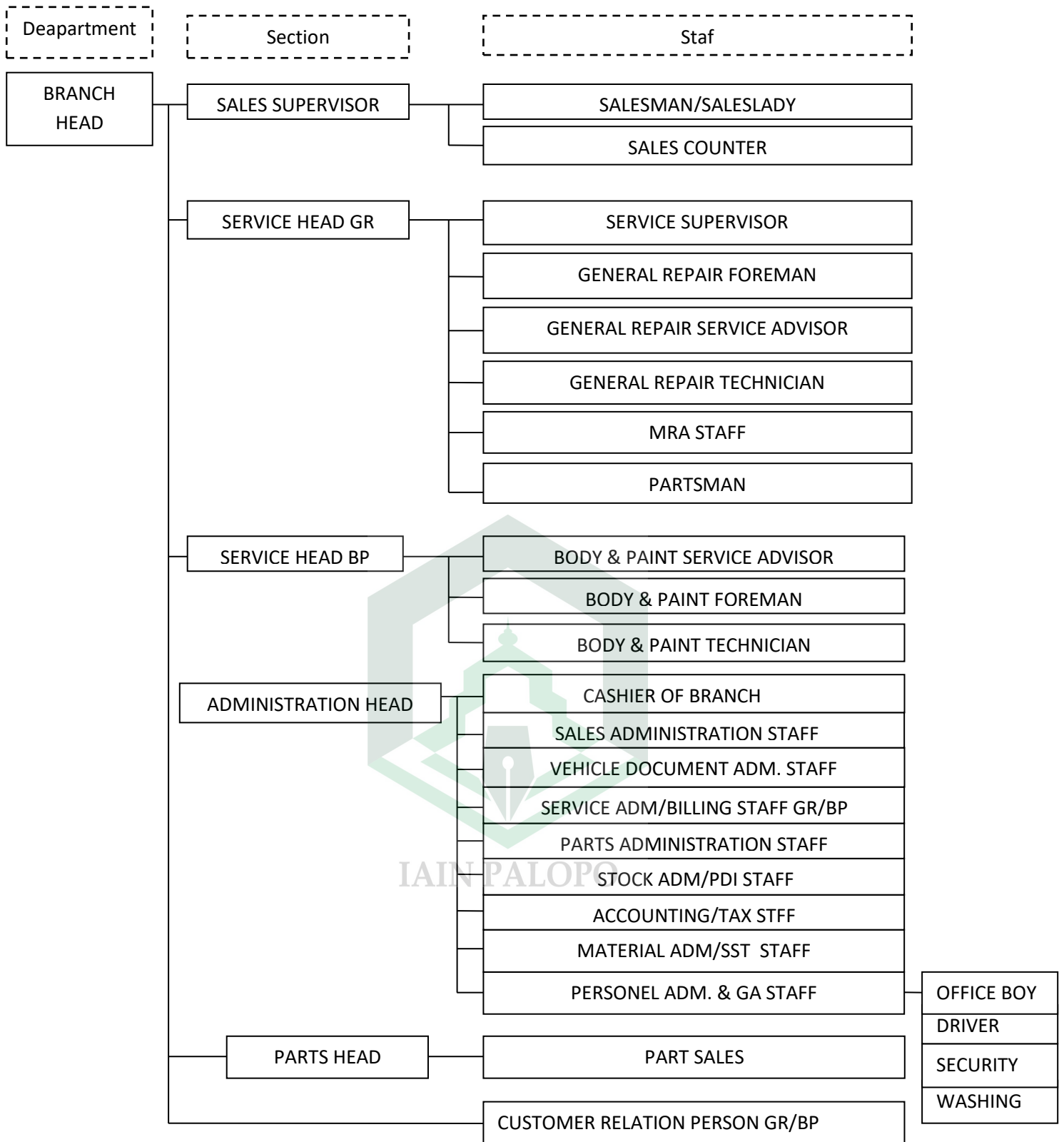
Visi :

Menjadikan perusahaan otomotif yang “Best in Town”

Misi :

Menjadikan kendaraan TOYOTA kepada masyarakat dengan memberikan kualitas pelayanan terbaik, profit perusahaan dan kesejahteraan kariawan yang bertumbuh dengan baik.

c) **Struktur Organisasi PT. Hadji Kalla Malili**



B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolonieritas

Tabel 4.1

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,231	3.217		2.133	.042		
Motivasi	.343	.101	.600	3.584	.001	.542	3,546
Pemberian Insentif	.351	.209	.264	1.573	.127	.542	3,546

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil uji multikolonieritas tersebut jika menggunakan besaran *tolerance* (α) dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana nilai $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$ atau $0,10$ maka $VIF = 10$. Maka dari output hasil uji multikolonieritas tersebut, semua *tolerance* variabel bebas yaitu $0,542 = 54,2\%$ diatas 10% dan nilai VIF hitung dari kedua variabel yaitu $3,546 = 3,546 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

b) *Uji Autokorelasi*

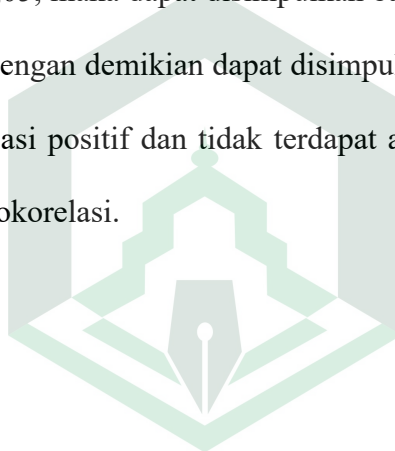
Tabel 4.2

Hasil Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value(a)	-,80580
Cases < Test Value	10
Cases >= Test Value	12
Total Cases	22
Number of Runs	9
Z	-1,062
Asymp. Sig. (2-tailed)	,208

a Median

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai Asmp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,208 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi positif dan tidak terdapat autokorelasi negatif atau sama sekali tidak terdapat autokorelasi.



IAIN PALOPO

c) *Uji Heterokedastisitas*

Tabel 4.3

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	6,622	1,405		4,141	,000
	Motivasi	-,0842	,061	-,400	-1,673	,231
	Pemberian Insentif	-,0812	,112	-,204	-,854	,412

a Dependent Variable: RES2

Dari hasil uji heterokedastisitas tersebut diketahui hasil output “*coefficients*” yaitu nilai signifikan kedua variabel independen motivasi sebesar 0,231 dan pemberian insentif sebesar 0,412. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan kedua variabel independen lebih besar dari 0,05 atau $(0,231 > 0,05)$ dan $(0,412 > 0,05)$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini variabel independennya tidak terjadi masalah *heterokedastisitas* atau berarti uji korelasi lolos.

2. Uji Hipotesis

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

a) Uji Regresi Linear

Tabel 4.4

Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	12,431	2,519		4,621	,000
	Motivasi	,522	,069	,798	7,264	,000

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_x$$

$$Y = 10,135 + 0,481x$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar positif 12,431; artinya jika Motivasi (X) nilainya 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 12,431
- Koefisien regresi variabel motivasi (X) sebesar positif 0,522; motivasi (X) mengalami kenaikan nilai sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,522. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dan kepuasan kerja.

b) Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel 4.5

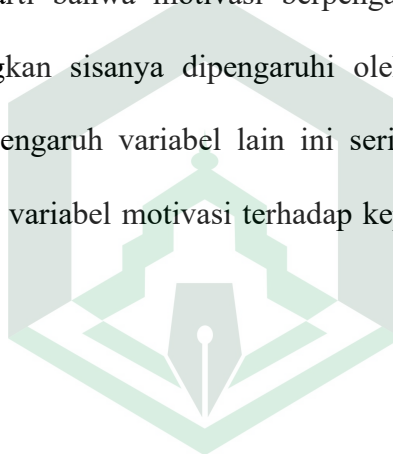
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912(a)	,831	,624	2,099

a Predictors: (Constant), Perbankan Syariah

Dari hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.831 atau sama dengan 83,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 83,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut error (*e*). Dengan adanya pengaruh dalam variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.



IAIN PALOPO

c) Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 4.6

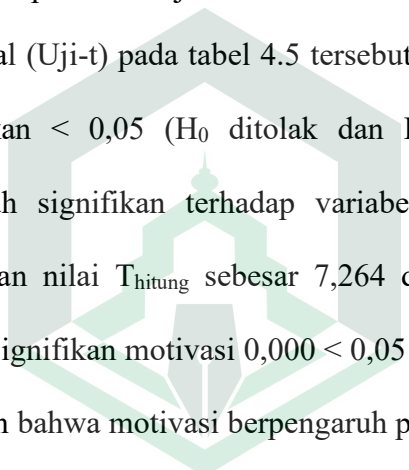
Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	12,431	2,519		4,621	,000
Motivasi	,522	,069	,798	7,264	,000

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil uji parsial (Uji-t) pada tabel 4.5 tersebut jika dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output “Coefficients” didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 7,264 dan T_{tabel} sebesar 1,701 atau $7,264 > 1,701$ dan nilai signifikan motivasi $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



2) Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

a) Uji Regresi Linear

Tabel 4.7

Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	11,232	2,519		4,547	,000
	Motivasi	,465	,069	,798	6,345	,000

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_x$$

$$Y = 11,232 + 0,465x$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- c. Konstanta sebesar positif 11,232; artinya jika insentif (X) nilainya 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 11,232
- d. Koefisien regresi variabel insentif (X) sebesar positif 0,465; insentif(X) mengalami kenaikan nilai 1, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,465. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif dan kepuasan kerja.

b) Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel 4.8

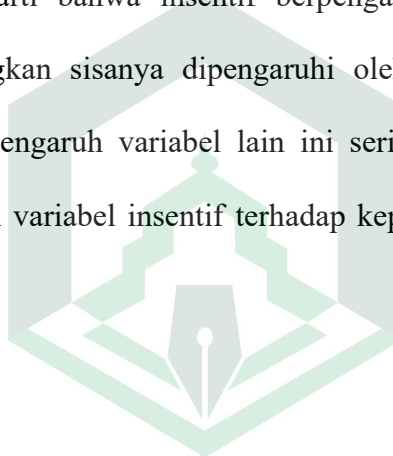
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891(a)	,793	,624	2,099

a Predictors: (Constant), Perbankan Syariah

Dari hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.793 atau sama dengan 79,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 79,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut error (*e*). Dengan adanya pengaruh dalam variabel insentif terhadap kepuasan kerja. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.



IAIN PALOPO

c) Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 4.9

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	11,232	2,519		4,547	,000
Motivasi	,465	,069	,798	6,345	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil uji parsial (Uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 6,345 dan T_{tabel} sebesar 1,701 atau $6,345 > 1,701$ dan nilai signifikan motivasi $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

a) Uji Simultan (Uji-f)

Tabel 4.10

Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211,328	3	76.901	16,321	.000(a)
	Residual	151,324	26	4.179		
	Total	356,496	29			

a Predictors: (Constant), Motivasi, Pemberian Insentif

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji simultan (uji-f) tersebut dapat dilihat jika dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat. Sehingga memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,321 dan F_{tabel} sebesar 3,271 atau $16,321 > 3,271$ dengan nilai probabilitas signifikannya sebesar 0,000 atau 0,000 $< 0,005$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa model ini signifikan sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan pemberian insentif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hasil uji regresi pada koefisien determinasi (*R Square*) menyatakan ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,831 atau sama dengan 83,1% dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $7,264 > 1,701$ dan nilai signifikan promosi $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dan kepuasan kerja.
2. Hasil uji regresi pada koefisien determinasi (*R Square*) menyatakan ada pengaruh positif antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja yaitu diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,793 atau 79,3% dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,345 > 1,701$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima).
3. Hasil uji simultan menyatakan bahwa secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat. Sehingga memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,321 dan F_{tabel} sebesar 3,271 atau $16,321 > 3,271$ dengan nilai probabilitas signifikannya sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,005$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

B. Saran

1. Dengan melihat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja maka sebaiknya pihak PT. Hadji Kalla meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja perusahaan.
2. Dengan melihat pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja maka sebaiknya pihak PT Hadji Kalla meningkatkan pemberian insentif guna menambah kepuasan kerja perusahaan.
3. Adanya pengaruh secara simultan antara motivasi dan pemberian insentif sebaiknya menjadi perhatian khusus pihak PT. Hadji Kalla dalam meningkatkan kepuasan kerja perusahaan.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2005).
- Baharuddin, *Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan Minat Mahasiswa STAIN Palopo Prodi Ekonomi Islam untuk Berwirausaha*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syari'ah, (Sul-Sel: STAIN Palopo, 2013)
- Depertemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Cet. IV; Jawa Barat: Cv. Penerbit Diponegoro, 2010).
- Dian Rahadianto, *The Truth About Managing People*, (Jakarta: Erlangga, 2009).
- Emi Tisnawati Sule, *Pengantar Manajemen*, (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2005).
- H. Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah*, (Cat. III: Jakarta; Bumi Aksara, 2004).
- Malayu Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. III; Jakarta : Bumi Aksara, 2001).
- Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001).
- Marzuki, *Metodologi Riset*, (Cet. I; yogyakarta: Fak. Ekonomi UII Perss, 1983).
- Mohammad As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Liberty, 2001).
- Musliani, *Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Citra arana Sejahtera Palopo*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (Sul-Sel: STAIN Palopo, 2013).
- Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen, Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*, (Cet. I; Bogor: Kencana, Ed. I, 2003).

Richal L. Daft, *Era Baru Manajemen: New Era Management*, (Ed., IX; Jakarta: selemba Empat, 2010).

Siswanto Sastrohandiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara, 2003).

Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Cet. VII; Jakarta: Bumi Asara, 2011).

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Cee. IX; jakarta: Bumi Aksara, 2002).

Stephen P. Robbins/Mary Cuoulter, *Manajemen*, (Cet. I; Ed. XIII; Indeks, 2007).

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D* (Cet. VII; Bandung : Alvabeta, 2009).

Suhardisimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, (PT. Rineka Cipta; Jakarta: 2002) h. 107

Suharni, Pimpinan PT. Indomobil Finance Cabang Palopo, *Wawancara*, 09 september 2014

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Cat. I; Jakarta: Muri Kencana, 2004).

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Cat. I; Jakarta: Murai Kencana, 2004).

Sumber dari yang lain :

<http://djajendra-motivator.com/?p=783>

[http://thesis.Binus.ac.id/asli/Bab2/2009-2-00458-Tias-kepuasan kerja-pdf](http://thesis.Binus.ac.id/asli/Bab2/2009-2-00458-Tias-kepuasan%20kerja-pdf)

<http://www.Md-uin.blogspot.com/2013/09/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli.html>,

di akses, 08 september 2014

RIWAYAT PENULIS

MUSAYYANA M, Lahir di wawondula, Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 04 November 1996. Anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan ayahanda Marsuki M dan ibunda Hj Rahmi M Basri. Seorang putri telah lahir dengan anugerah Allah Yang Maha Esa dengan suatu amanah yang di syukurinya dalam memasuki dunia pendidikan di tahun 2002 di SD 133 Banalara Wotu dan lulus pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 4 palopo selama 3 tahun dan lulus pada tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 kokas (Papua Barat) dan lulus pada tahun 2014, kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke bangku perkuliahan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) palopo pada Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, dan akhir studinya penulis menulis skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Malili” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada jenjang strata satu (S1). selain aktif di bangku perkuliahan putri yang satu ini juga aktif di beberapa organisasi diantaranya :

1. Pernah mengikuti HMPS ekonomi syariah