

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA**  
**(Studi Kasus Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu**  
**Ampar Kabupaten Tanah Laut)**

Muhammad Mahpud  
Hj. Erni Alfisah  
Periyadi

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia

Email : [mmahpud758@gmail.com](mailto:mmahpud758@gmail.com)

Tlp : 0831 4155 5916

**ABSTRAK**

**Muhammad Mahpud. 2022. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut). Pembimbing I : Hj. Erni Alfisah, Pembimbing II Periyadi.**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut).

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah kuisioner/angket. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah yang berjumlah 98 karyawan., sampel yang digunakan untuk meneliti pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah berjumlah 79 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Berdasarkan pada hasil penelitian pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil Persamaan Regresi Sederhana  $Y = 18.711 + 0.768 X$ . Berdasarkan hasil uji t diketahui variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, karena pada taraf signifikansi 5%  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $8.612 > 1.99$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.491 yang berarti kemampuan variabel insentif (X) dapat menjelaskan variabel motivasi (Y) sebesar 49.1 % sedangkan sisanya 50.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi Kerja

**ABSTRACT**

**Muhammad Mahpud. 2022. Effect of Incentives on Employee Work Motivation (Case Study at PT. Gawi Makmur Kalimantan, Central Gardens, Batu Ampar District, Tanah Laut Regency). Supervisor I : Hj. Erni Alfisah, Advisor II Periyadi.**

*The aim of this research is to find out and prove the effect of incentives on employees' work motivation (Case Study at PT. Gawi Makmur Kalimantan Tengah Kebun Batu Ampar*



District, Tanah Laut Regency).

This type of research is quantitative. The research instrument in this study was a questionnaire/questionnaire. The population in this study are all employees who work at PT. Gawi Makmur Kalimantan Tengah Plantation, totaling 98 employees, the sample used to examine the effect of incentives on employee motivation at PT. Gawi Makmur Kalimantan, Central Plantation, has 79 employees. Analysis of the data used is simple linear regression.

Based on the results of research on the effect of incentives on employee motivation at PT. Gawi Makmur Kalimantan Tengah Gardens can be concluded as follows: The results of the Simple Regression Equation  $Y = 18.711 + 0.768 X$ . Based on the results of the t-test, it is known that the incentive variable has a positive and significant effect on motivation, because at the 5% significance level t count is greater than t table ( $8,612 > 1.99$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.491, which means the ability of the incentive variable (X) can explain the motivation variable (Y) of 49.1 % while the remaining 50.9 % is influenced by other variables not examined in this study.

*Keywords: Incentives, Work Motivation*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut adalah sebuah Perusahaan Agrobisnis yang memfokuskan kegiatan bisnisnya di sektor perkebunan kelapa sawit. Kelapa sawit dikenal sebagai tanaman yang sangat produktif dibandingkan dengan jenis komoditas perkebunan lainnya dan memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap perubahan iklim.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut ditemukan beberapa masalah diantaranya adalah:

1. Fluktuasi atau naik turunnya harga kelapa sawit yang beberapa tahun kebelakang cenderung jatuh atau murah, sehingga hal ini berpengaruh terhadap pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan.
2. Jumlah produksi kelapa sawit yang belum memenuhi target perusahaan, sehingga berdampak terhadap pemberian insentif yang diberikan perusahaan.

Tabel 1.1  
Target Produksi dan Hasil Produksi Kelapa Sawit  
Periode Bulan Juni- Desember 2021

No	Bulan	Target Produksi	Hasil Produksi	Persentase
1	Juni	3.000.000 Kg	1.984.820 Kg	66.1 %
2	Juli	3.000.000 Kg	2.480.000 Kg	82.6 %
3	Agustus	3.000.000 Kg	2.775.830 Kg	92.5 %
4	September	4.500.000 Kg	3.872.100 Kg	86 %
5	Oktober	4.500.000 Kg	3.277.000 Kg	72.8 %

6	November	4.500.000 Kg	3.437.450 Kg	76.3 %
7	Desember	4.500.000 Kg	3.800.500 Kg	84%

Sumber: PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah 2022

Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa target yang ditetapkan oleh PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut tidak dapat tercapai 100%, capaian hasil produksi tertinggi pada bulan Agustus yaitu 2.775.830 kg atau tercapai 92,5% sedangkan capaian hasil produksi terendah pada bulan Juni yaitu 1.984.820 Kg atau tercapai 66,1%.

Berdasarkan pada temuan masalah yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut).

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, rumusan masalah penelitian ini adalah apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut)?

### **Hipotesis**

Mengacu pada kerangka berpikir tersebut di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>a</sub>: Diduga Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut)

H<sub>o</sub>: Diduga Insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut)

### **Tujuan Penelitian Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut)

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi diadakannya penelitian ini adalah pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Damit Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang berbentuk bilangan atau angka hasil pengukuran.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**



### **Populasi**

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah yang berjumlah 98 karyawan.

### **Sampel**

Sampel dihitung dengan rumus slovin, yang digunakan untuk meneliti pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah berjumlah 79 karyawan

### **Instrumen Penelitian**

Instrument utama dalam penelitian ini berupa angket/kuisisioner

### **Teknik Analisis Data**

- 1) Uji Validitas dan Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
- 3) Analisis Data/Estimasi Regresi

Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas/independen (X) terhadap variabel terikat/dependent (Y) digunakan model analisis regresi linier sederhana dengan model persamaan:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y : Motivasi Kerja
- X : Insentif
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi Motivasi

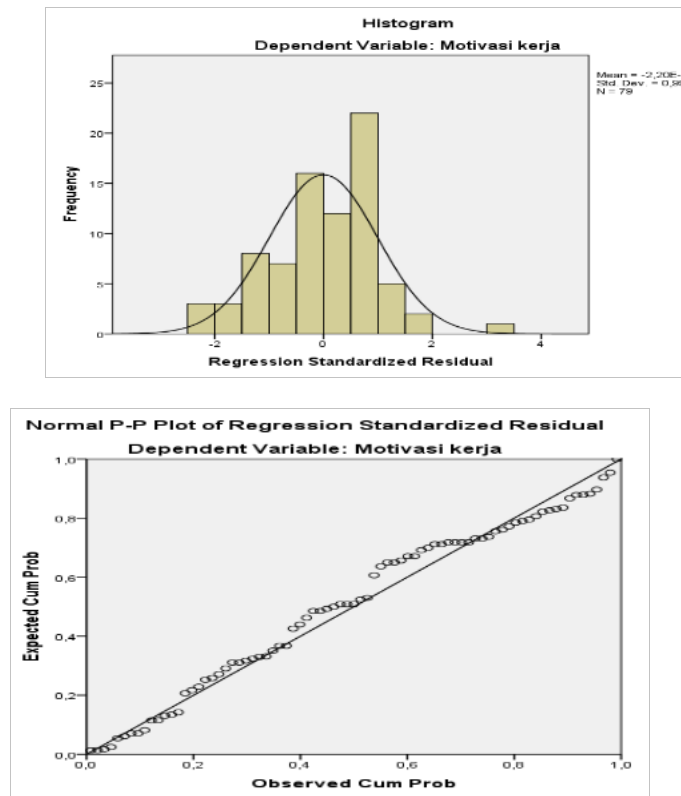
- 4) Uji Hipotesis

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji asumsi normalitas dapat diketahui dari mendeteksi atau melihat langsung plot sebaran data uji statistik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan plot normal. Hasil ujinya dapat dilihat berikut ini:

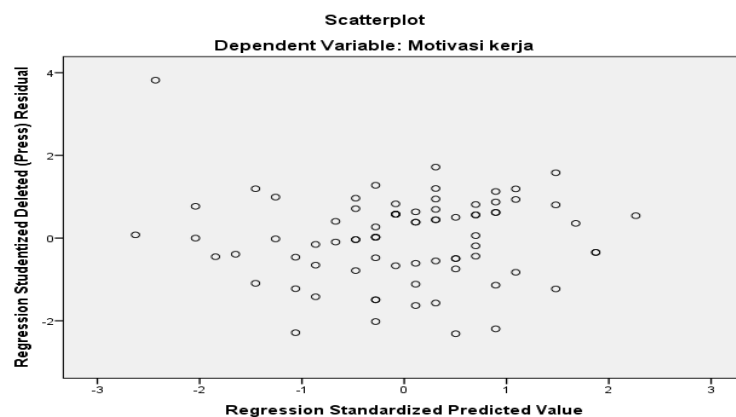


Gambar 4.2  
Grafik P-Plot Uji Normalitas

Grafik histogram ini menggambarkan distribusi frekuensi dari data insentif dan motivasi, dengan melihat grafik di atas diketahui distribusi frekuensi dari variabel insentif dan motivasi di sekitar garis kurva normal. Berdasarkan pada out put histogram di atas dapat diketahui bahwa sebaran data yang ada merata kesemua daerah kurva normal yang berarti bahwa dalam penelitian ini telah lolos salah satu uji asumsi klasik yaitu uji normalitas

#### Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 4.3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik variabel independen terhadap variabel dependen yang mengisi diagram scatterplot seperti tampak pada gambar di atas tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

### Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana

Data angket/kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS Versi 24.0, adapun hasil estimasinya sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Regresi
Insentif	Motivasi	0.768
Constanta	18.711	
Koefisien Determinasi	0.491	
T <sub>Hitung</sub>	8.612	
T <sub>Tabel (79-2) taraf 5%</sub>	1.99	

Sumber: Print out hasil estimasi regresi, data diolah 2022

Berdasarkan pengolahan dan analisis data dengan menggunakan program SPSS for windows dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 18.711 + 0,768 X$$

### Uji Hipotesis

Pengaruh variabel insentif terhadap motivasi dapat diketahui dari uji t. Berdasarkan tabulasi data estimasi regresi angka  $t_{hitung}$  adalah 8.612 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% (79-2) adalah 1.99 (tabel distribusi t). Jika angka tersebut dibandingkan nampak jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $8.612 > 1.99$ . Ini berarti variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada taraf uji 5%, dengan demikian Hipotesis Nol ( $H_0$ ) secara keseluruhan ditolak, sebaliknya Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) secara keseluruhan diterima. Adapun hipotesis yang diajukan:

$H_a$ : Diduga Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut)  
Diterima

$H_0$ : Diduga Insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut)

Ditolak

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variable independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada hasil perhitungan diketahui 0.491 artinya kemampuan variabel insentif mempengaruhi variabel motivasi sebesar 49.1 %, sedangkan sisanya 50.9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

Hasil persamaan regresi berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows yaitu:

$$Y = 18.711 + 0.768 X$$

Nilai konstanta sebesar 18.711 mempunyai makna bahwa jika tidak ada variabel insentif, maka variabel motivasi sebesar 18.711. Nilai koefisien regresi sebesar 0.768 mempunyai makna bahwa, bila terjadi perubahan yang meningkat sebesar 1 (satu) pada variabel insentif dengan menganggap faktor lain tetap maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan peningkatan sebesar 0.768 terhadap variabel motivasi.

Sangaji (2014:154) menyatakan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi juga didefinisikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam bekerja didorong oleh suatu kekuatan dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya

Hasil Uji t berdasarkan out put SPSS diperoleh hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yaitu  $8.612 > 1.99$ , hal ini membuktikan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0.491 yang berarti variabel insentif mempengaruhi variabel motivasi sebesar 49.1 % sedangkan sisanya 50.9 % dijelaskan oleh variabel lain selain insentif.

Kemampuan kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu motivasi memiliki peranan penting, karena diharapkan dengan motivasi setiap individu karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi memegang peranan yang sangat penting hal ini dikarenakan dalam motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi yang baik adalah motivasi yang dapat menaikkan kinerja karyawan, dengan kata lain kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dikatakan buruk jika kinerja tidak sesuai standar dalam organisasi

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil Persamaan Regresi Sederhana  $Y = 18.711 + 0.768 X$

Berdasarkan hasil uji t diketahui variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, karena pada taraf signifikansi 5%  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $8.612 > 1.99$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.491 yang berarti kemampuan variabel insentif (X) dapat menjelaskan variabel motivasi (Y) sebesar 49.1 % sedangkan sisanya 50.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan pada hasil penelitian maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat

1. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja, sehingga diharapkan perusahaan memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawannya sebagai penyemangat kerja.
2. Pengaruh insentif yang tidak terlalu besar membuka peluang variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga diharapkan perusahaan memperhatikan variabel lain sebesar 50.9 % yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan meneliti variabel lain yang lebih kompleks.

## **DAFTAR PUSTAKA**



- Hasibuan, Malayu, S, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara A. Anwar Prabu. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Sukmadinata, Syaodih, Nana. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto Danang, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta, Rajawali Pers
- Widodo Suparno Eko, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.