

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HARIAN LEPAS  
PT. TOTAN GLOBAL INDONESIA  
(Studi Pada Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia  
Cikarang, Kab.Bekasi)**

**SKRIPSI**

**Di ajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Dapat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)  
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Oleh  
Efrila Dinata  
1951040285**

**Prodi: Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
TAHUN 2023 M / 1445 H**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HARIAN LEPAS  
PT. TOTAN GLOBAL INDONESIA  
(Studi Pada Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia  
Cikarang, Kab.Bekasi)**

**SKRIPSI**

**Di ajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Dapat Memperoleh Gelar Serjana Ekonomi (S.E.) Dalam  
Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Oleh  
Efrila Dinata  
1951040285**

**Prodi: Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing I : M. Yusuf Bahtiar, M.E.**

**Pembimbing II : Nur Wahyu Ningsih, S.E., M.S.Ak.,Akt.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
TAHUN 2023 M / 1445 H**

## ABSTRAK

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu insentif dan motivasi. Di PT. Totan Global Indonesia pemberian insentif dan motivasi kerja kepada karyawan harian lepas belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan insentif pada PT. Totan Global Indonesia, tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif Selain itu motivasi karyawan untuk bekerja tidak maksimal. Karyawan belum bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kinerja karyawan rendah dalam bekerja, ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuisioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan harian lepas PT. Totan Global Indonesia yang berjumlah 32 karyawan harian lepas, sample yang di gunakan adalah seluruh populasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t ,uji f. dengan menggunakan spss 20.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Totan Global Indonesia. Hasil Uji parsial dan simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif dan motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan harian lepas PT. Totan Global Indonesia. Pemberian insentif dalam Islam harus adil tidak mendzhalimi pihak lain, harus mencerminkan usaha masing-masing dalam bekerja, bonus yang diberikan harus jelas serta pembagian insentif pada pegawai tidak boleh mencerminkan sikap yang huru-hara.

**Kata Kunci: Insentif, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*One important factor that can influence the performance of both employees and the company is incentives and motivation. At PT. Totan Global Indonesia's provision of incentives and work motivation to casual daily employees is not entirely evenly distributed, this has resulted in the implementation of incentives at PT. Totan Global Indonesia is uncertain and not all employees can get incentives. Apart from that, employee motivation to work is not optimal. Employees are not serious about working. Low employee performance at work, this can be seen from the number of employees who are still too relaxed in doing their work.*

*This research aims to determine the effect of providing incentives and work motivation on employee performance. This research uses a quantitative approach. The data collection methods used are observation, interviews and questionnaires. The population used in this research were all casual daily employees of PT. Totan Global Indonesia consists of 32 casual daily employees, the sample used is the entire population. Data analysis in this research uses multiple linear regression analysis, t test, f test. using spss 20.*

*The results of this research show that providing incentives has an effect on the performance of PT employees. Totan Global Indonesia. The partial and simultaneous test results in this research show that the incentive and motivation variables together influence the performance of daily freelance employees at PT. Totan Global Indonesia. Providing incentives in Islam must be fair and not oppress other parties, must reflect each individual's efforts at work, the bonuses given must be clear and the distribution of incentives to employees must not reflect a reckless attitude.*

**Keywords: Incentives, Work Motivation and Employee Performance**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Efrila Dinata  
NPM : 1951040285  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia. (Studi Pada Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia. Cikarang, Kab.Bekasi).” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulisan sendiri, bukan duplikasi ataupun tiruan dari karya oranglain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Agustus 2023

Penulis,



**Efrila Dinata**

**NPM. 1951040285**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suarmin, Sukarame 1, Bandar Lampung 357131 No. (0721) 703260

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN HARIAN LEPAS PT. TOTAN  
GLOBAL INDONESIA (Studi Pada Karyawan  
Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia  
Cikarang, Kab. Bekasi)**

Nama

Efrila Dinata

NPM

: 1951040285

Program Studi

: Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas

: Ekonomi Dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**M. Yusuf Bahdar, M.E.**

**Nur Wahyu Ningsih, S.E., M.S. Ak., Akt.**

**NIP. 198912082018011001**

**NIP. 199106132020122019**

**Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah**

**Dr. Ahmad Habibie, S.E., M.Ed.**

**NIP. 197905142003121003**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suramin Sukarame 1, Bandar Lampung 35130 (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HARIAN LEPAS PT TOTAN GLOBAL INDONESIA (Studi Pada Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia Cikarang, Kab. Bekasi)”** disusun oleh, **EFRILA DINATA, NPM : 1951040285**, Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah**, Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Selasa, 12 Desember 2023.

**TIM PENGUJI**

Ketua Sidang : **Suhendar, S.E., M.S.Ak.Akt.**

Sekretaris : **Oza Restianita, M.E.**

Penguji I : **Siska Yuli Anita, M.M.**

Penguji II : **Nur Wahyu Ningsih, S.E., M.S.Ak., Akt.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Dr. Dr. Fuhs Suryanto, M.M., Akt., C.A**  
NIP. 197009 262008011008

## MOTTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ يَوْمَئِذٍ اللّٰهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

*Artinya: “Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.”*

*(Q.S Al-Ma'idah [5]: 2)*





## PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur saya ucapkan Alhamdulillah rabbil'alamin kepada Allah Subhanahu Wata'ala karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-nya saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan rasa syukur dan terimakasih saya yang paling mendalam kepada Kedua orangtua tercinta, untuk Ayahanda tercinta Rudi Setiawan dan Ibunda tercinta Yul meri, yang tiada hentinya mendoakan, memotivasi dan mensupport, baik materil maupun nonmateril dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih tidak pernah lelah dalam memberikan nasihat dan dukungan agar menjadi orang yang lebih baik lagi dengan melewati pencapaian akademik ini. Kakanda ku yang sangat ku cintai, Aditya Pratama Putra, dan adinda Mesa Triana Putri, dan keluarga besar ku baik di ranau maupun di rantau yang selalu mendoakan dan memberi semangat saat proses menyelesaikan skripsi, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya. Almamater UIN Raden Intan Lampung dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan hingga skripsi ini terselesaikan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas semua kebaikan kalian.

## **RIWAYAT HIDUP**

Efrila Dinata, dilahirkan di Banding Agung pada tanggal 14 April 2001, anak kedua dari Bapak Rudi Setiawan dan Ibu Yul Meri Arifin. Pendidikan dimulai dari TK Darul Mutaqqin, kota batu pada tahun 2007 dan dilanjutkan Sekolah Dasar SD Negeri 1 Kota Batu, dan selesai pada tahun 2013. Melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah. MTS Negeri 1 Kota Batu dan selesai pada tahun 2017. Setelah itu melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan. SMK Negeri 2 OKU Selatan dan lulus pada tahun 2019. Kemudian mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Selama menjadi mahasiswa, Efrila Dinata aktif di berbagai kegiatan intra dan ekstra kampus. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Seperti himpunan mahasiswa jurusan manajemen bisnis syariah (HMJMBS), himpunan mahasiswa islam (HMI), himpunan mahasiswa ranau (HMR) dan keluarga besar mahasiswa oku selatan (KBMOKUS).

Bandar Lampung, september 2023

**Penulis,**

**Efrila Dinata**

**NPM. 1951040285**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia. Studi Pada Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia. Cikarang, Kab.Bekasi”.

Skripsi ini sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

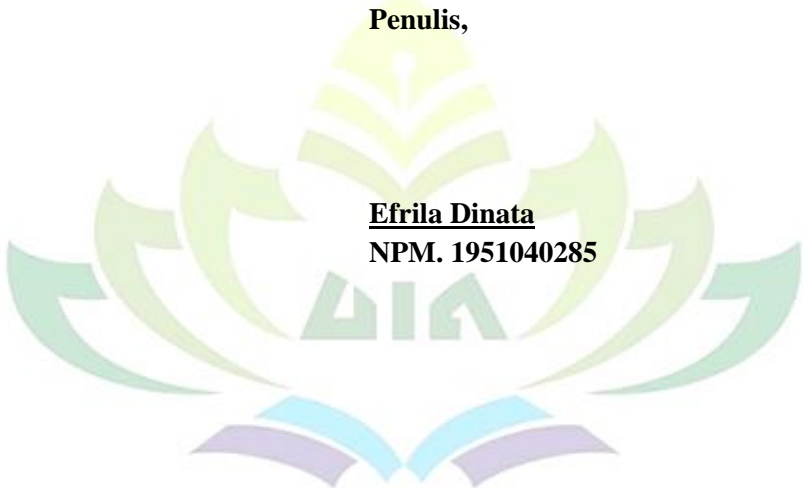
1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswanya.
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
3. M. Yusuf Bahtiar, M.E. selaku Dosen Pembimbing Akademik I yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
4. Nur Wahyu Ningsih, S.E., M.S.Ak., Akt. Selaku. Dosen Pembimbing Akademik II yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang InsyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.
6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak memberikan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kedua orangtuaku, ayah dan ibuku serta kakak adikku yang tiada henti mendoakan dan memberikan semangat baik materil maupun non materil kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung dari awal hingga saat ini.
8. Seluruh Staff Manajemen PT. Totan Global Indonesia.

9. Seluruh sahabat sahabaku terkhusus. Melita riskayani kakak kakak dan adik adik tingkat dari ranau yang sudah banyak membantu dalam masa perkuliahan ini.
10. Seluruh teman satu perjuangan dalam menuntut ilmu terutama MBS Kelas D Angkatan 2019.
11. Seluruh kakak adik sepupu baik yang di ranau maupun di rantau yang sudah banyak membantu dalam masa perkuliahan ini

Bandar Lampung, september 2023

**Penulis,**

**Efrila Dinata**  
**NPM. 1951040285**



## DAFTAR ISI

|   |              |
|---|--------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                            | <b>ii</b>    |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                  | <b>iii</b>   |
| <b>SURAT PERNYATAAN</b> .....                         | <b>v</b>     |
| <b>PERSETUJUAN</b> .....                              | <b>vii</b>   |
| <b>PENGESAHAN</b> .....                               | <b>viii</b>  |
| <b>MOTTO</b> .....                                    | <b>ix</b>    |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                              | <b>x</b>     |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....                            | <b>xi</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                           | <b>xii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                               | <b>xiv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                             | <b>xxi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                            | <b>xxii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                          | <b>xxiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                        | <b>1</b>     |
| A. Penegasan Judul .....                              | 1            |
| B. Latar Belakang Masalah.....                        | 3            |
| C. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....              | 9            |
| D. Rumusan Masalah .....                              | 9            |
| E. Tujuan Penelitian .....                            | 10           |
| F. Manfaat Penelitian .....                           | 10           |
| G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....     | 11           |
| H. Sistematika Penulisan .....                        | 22           |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....                    | <b>25</b>    |
| A. Teori Atribusi.....                                | 25           |
| B. Insentif .....                                     | 26           |
| C. Motivasi Kerja .....                               | 35           |
| D. Kinerja Karyawan .....                             | 47           |
| E. Kerangka Pemikiran.....                            | 52           |
| F. Pengajuan Hipotesis.....                           | 53           |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....                | <b>57</b>    |
| A. Waktu dan Tempat Penelitian .....                  | 57           |
| B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....               | 57           |
| C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data ..... | 58           |

|  |            |
|--|------------|
| D. Definisi Operasional Variabel.....              | 60         |
| E. Instrument Penelitian .....                     | 60         |
| F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data .....   | 63         |
| G. Uji Persyaratan Analisis Data .....             | 64         |
| H. Uji hipotesis .....                             | 65         |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>67</b>  |
| A. Deskripsi Data.....                             | 67         |
| B. Tabulasi Data Karakteristik Responden .....     | 68         |
| C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden .....     | 70         |
| D. Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....            | 73         |
| E. Pembahasan .....                                | 82         |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                         | <b>91</b>  |
| A. Kesimpulan .....                                | 91         |
| B. Rekomendasi.....                                | 92         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>93</b>  |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                               | <b>101</b> |

## DAFTAR TABEL

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Table 1. 1  | Data Absensi Kayawan .....  | 5  |
| Table 1. 2  | Plan Delivery Harian.....   | 7  |
| Tabel 3. 1  | Skala Likert.....   | 61 |
| Tabel 3. 2  | Definisi Operasional Variabel.....                                | 61 |
| Tabel 4. 1  | Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....      | 68 |
| Tabel 4. 2  | Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia.....                | 69 |
| Tabel 4. 3  | Karakteristik Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....        | 69 |
| Tabel 4. 4  | Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 70 |
| Tabel 4. 5  | Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif....               | 70 |
| Tabel 4. 6  | Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....                  | 71 |
| Tabel 4. 7  | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja .....               | 72 |
| Tabel 4. 8  | Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1).....                   | 73 |
| Tabel 4. 9  | Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....             | 74 |
| Tabel 4. 10 | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....                     | 75 |
| Tabel 4. 11 | Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi .....                  | 76 |
| Tabel 4. 12 | Hasil uji Reliabilitas .....                                      | 77 |
| Tabel 4. 13 | Hasil Uji Linieritas.....   | 77 |
| Tabel 4. 14 | Hasil Normalitas Sampel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....   | 78 |
| Tabel 4. 15 | Koefisien Regresi Linier Berganda .....                           | 79 |
| Tabel 4. 16 | Koefisien Korelasi .....  | 80 |
| Tabel 4. 17 | Hasil Uji F .....   | 81 |
| Tabel 4. 18 | Koefisien Determinasi .....                                       | 81 |

## DAFTAR GAMBAR

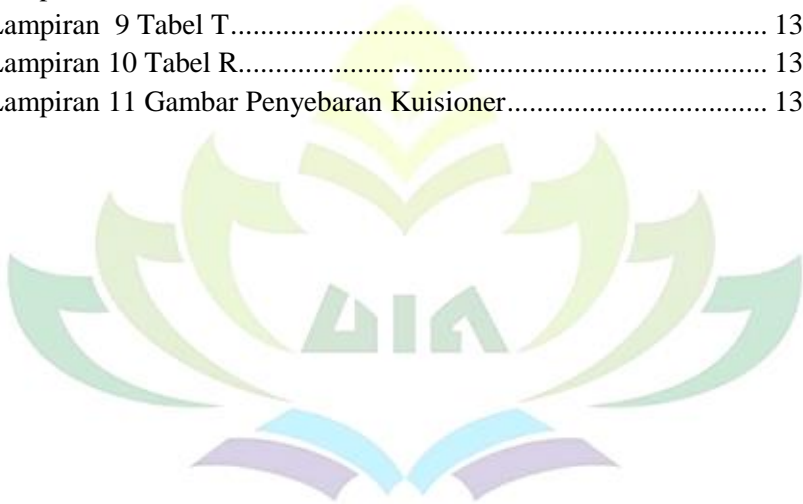
|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir ..... | 52 |
|-------------------------------------|----|





## DAFTAR LAMPIRAN

|   |     |
|---|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....                               | 101 |
| Lampiran 2 Deskripsi Karakteristik Responden .....                  | 107 |
| Lampiran 3 Deskripsi Jawaban Responden .....                        | 109 |
| Lampiran 4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Insentif (X1) ..... | 112 |
| Lampiran 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2) ..... | 117 |
| Lampiran 6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja (X1).. ..   | 121 |
| Lampiran 7 Hasil Uji F.....   | 128 |
| Lampiran 8 Tabel F.....   | 129 |
| Lampiran 9 Tabel T.....   | 132 |
| Lampiran 10 Tabel R.....  | 135 |
| Lampiran 11 Gambar Penyebaran Kuisisioner.....                      | 136 |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami makna judul proposal ini, Serta untuk memberikan penjelasan tentang pengertian judul proposal ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat kata-kata istilah yang terdapat dalam judul proposal ini, yaitu:

#### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang timbul dari suatu (orang benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>

#### 2. Insentif

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharin. Sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas. sistem ini merupakan bentuk lain dari gaji atau upah yang merupakan kompensasi langsung. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.<sup>2</sup>

#### 3. Motivasi kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pengertian motivasi menurut Handoko yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Graedi Putaka Utama, 2008), h.58

<sup>2</sup> Ainul Huri, Cathrine Sri Hartati, and Woro Utari, "Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya", *Jurnal Manajerial Bisnis*, Vol. 3, No. 2, (2020), h. 106–119.

<sup>3</sup> Hamzah B Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*, (Bumi Aksara, 2023).

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.<sup>4</sup> Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, kinerja haruslah di kelola oleh pimpinan, karena seperti apakah kinerja seorang karyawan seyogianya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>5</sup>

#### 5. Karyawan Harian Lepas

Karyawan Harian Lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian. Upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume/hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan.<sup>6</sup>

Jadi yang di maksud dari “Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Karyawan Harian Lepas Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia” (Studi Kasus Pada PT. Totan Global Indonesia Cikarang, Kab. Bekasi) adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari dilakukannya pemberian insentif dan motivasi karyawan harian lepas terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa tersebut sehingga menghasilkan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

---

<sup>4</sup> Edi Winata, *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*, (Penerbit P4I, 2022).

<sup>5</sup> Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*, (Uwais Inspirasi Indonesia, 2019).

<sup>6</sup> Ratih Damayanti, “Program Kemitraan Masyarakat Asosiasi Pengusaha Jasa Dekorasi Di Kota Semarang Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas”, *Jurnal Pengabdian Hukum Indonesia (Indonesian Journal of Legal Community Engagement) JPPI*, Vol. 2, No. 1, (2019), h. 10–18.

## B. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, karyawan yang berkinerja bagus adalah asset penting bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat di perlukan untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin di capai oleh sebuah perusahaan. Hal ini terjadi karena sebuah perusahaan tentu ingin mempertahankan eksistensi dan kualitas nya sehingga mampu bersaing dengan perusahaan perusahaan lain dalam berbisnis. Keberhasilan suatu perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusia sebagai sumber kekuatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Kasmir menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”<sup>7</sup>

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu insentif dan motivasi. Menurut Sarwoto insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaanya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia.<sup>8</sup>

Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataanya motivasi kerja karyawan harian lepas pada PT. Totan Global Indonesia, itu cenderung menurun, hal ini disampaikan salah satu karyawan harian lepas PT. Totan Global Indonesia menyampaikan bahwa kurangnya pimpinan dalam memotivasi karyawan harian lepas<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018).

<sup>8</sup> Siska Maya and Muhamad Rizky Alvino, “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, Vol. 2, No. 4, (2020), h. 212–217.

<sup>9</sup> Rico amanda karyawan harian lepas PT. Totan Global Indonesia

Menurut Bangun, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan Seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan.<sup>10</sup>

Perkembangan zaman dan kemampuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, apalagi dalam organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama untuk menentukan suatu keberhasilan atau tindakan nya keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi maka akan memacu suatu motivasi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang baik pada lingkungan organisasi atau perusahaan.<sup>11</sup>

Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karna dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk tindakan-tindakan.<sup>12</sup>

Cara pimpinan perusahaan untuk memotivasi para karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan rangsangan berupa insentif kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan.

Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Anwar P. Mangkunegara mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi di sini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan. Selain dengan memberikan

---

<sup>10</sup> Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga", *Internatinal Journal*, Vol. 4, No. 2, (2012), h. 42–58.

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Ibid.

kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dilihat di antaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang.<sup>13</sup>

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa insentif yang diberikan PT. Totan Global Indonesia kepada karyawan harian lepas belum seluruhnya merata, hanya karyawan harian lepas dengan tingkat produksi yang selalu mencapai target bahkan melampaui target yang diberikan insentif, hal ini menyebabkan pelaksanaan insentif pada PT. Totan Global Indonesia, dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawanpun berbeda.<sup>14</sup>

Selain itu motivasi karyawan untuk bekerja tidak maksimal. Karyawan belum bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kinerja karyawan rendah dalam bekerja, ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari data absensi karyawan harian lepas berikut.

Table 1 1 Data Absensi Karyawan

| NO | NAMA        | CHECK IN OKTOBER |             |             |             |             |             | TOTAL<br>KETERLAMBATAN |
|----|-------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------------|
|    |             | 2<br>OKT         | 3<br>OKT    | 4<br>OKT    | 5<br>OKT    | 6<br>OKT    | 7<br>OKT    |                        |
| 1  | Eva latifah | 06.00<br>AM      | 06.00<br>AM | 06.05<br>AM | 06.15<br>AM | 06.32<br>AM | 06.41<br>AM | 0 Menit                |
| 2  | Tety        | 06.00<br>AM      | 06.05<br>AM | 06.00<br>AM | 06.21<br>AM | 06.21<br>AM | 06.59<br>AM | 0 Menit                |
| 3  | Alfiansyah  | 06.00<br>AM      | 06.05<br>AM | 07.46<br>AM | 07.27<br>AM | 06.15<br>AM | 06.59<br>AM | 73 Menit               |
| 4  | Sunarti     | 06.15<br>AM      | 06.15<br>AM | 07.00<br>AM | 07.31<br>AM | 06.21<br>AM | 06.59<br>AM | 16 Menit               |
| 5  | Nining      | 06.15<br>AM      | 06.15<br>AM | 07.02<br>AM | 07.35<br>AM | 06.22<br>AM | 07.00<br>AM | 37 Menit               |
| 6  | Nuraini     | 06.21<br>AM      | 06.59<br>AM | 07.03<br>AM | 07.35<br>AM | 06.05<br>AM | 06.00<br>AM | 35 Menit               |

<sup>13</sup> Bambang Dwi Suseno et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia", 2023.

<sup>14</sup> Herli manajer PT. Totan Global Indonesia.

|    |           |             |             |             |             |             |             |          |
|----|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| 7  | Ade       | 06.22<br>AM | 06.31<br>AM | 07.05<br>AM | 07.45<br>AM | 06.15<br>AM | 06.15<br>AM | 45 Menit |
| 8  | Natasya   | 06.25<br>AM | 07.05<br>AM | 07.10<br>AM | 07.45<br>AM | 06.15<br>AM | 06.15<br>AM | 60 Menit |
| 9  | Mauda     | 06.27<br>AM | 07.05<br>AM | 07.09<br>AM | 07.45<br>AM | 06.59<br>AM | 06.21<br>AM | 59 Menit |
| 10 | Ayani     | 06.27<br>AM | 06.59<br>AM | 07.10<br>AM | 07.31<br>AM | 06.31<br>AM | 06.22<br>AM | 41 Menit |
| 11 | Kur       | 06.31<br>AM | 06.59<br>AM | 07.17<br>AM | 07.45<br>AM | 07.05<br>AM | 06.25<br>AM | 67 Menit |
| 12 | Ririn     | 06.59<br>AM | 07.00<br>AM | 07.21<br>AM | 07.46<br>AM | 07.05<br>AM | 06.27<br>AM | 71 Menit |
| 13 | Tri       | 06.59<br>AM | 07.02<br>AM | 07.25<br>AM | 07.21<br>AM | 06.59<br>AM | 06.27<br>AM | 48 Menit |
| 14 | Cahyani   | 07.00<br>AM | 07.03<br>AM | 07.27<br>AM | 06.00<br>AM | 06.59<br>AM | 06.31<br>AM | 30 Menit |
| 15 | Lala      | 07.02<br>AM | 07.05<br>AM | 07.31<br>AM | 06.00<br>AM | 07.00<br>AM | 06.59<br>AM | 36 Menit |
| 16 | Widiasari | 07.02<br>AM | 07.10<br>AM | 07.35<br>AM | 06.00<br>AM | 07.02<br>AM | 06.59<br>AM | 49 Menit |
| 17 | Munaroh   | 07.03<br>AM | 07.09<br>AM | 07.35<br>AM | 06.15<br>AM | 07.03<br>AM | 07.00<br>AM | 46 Menit |
| 18 | Siti      | 07.05<br>AM | 07.10<br>AM | 07.45<br>AM | 06.15<br>AM | 07.05<br>AM | 07.02<br>AM | 67 Menit |
| 19 | Annisa    | 07.09<br>AM | 07.17<br>AM | 07.45<br>AM | 06.21<br>AM | 07.10<br>AM | 07.02<br>AM | 63 Menit |
| 20 | Ibad      | 07.10<br>AM | 07.21<br>AM | 07.45<br>AM | 06.22<br>AM | 07.09<br>AM | 07.03<br>AM | 81 Menit |
| 21 | Alsi      | 07.17<br>AM | 07.25<br>AM | 06.27<br>AM | 06.25<br>AM | 07.10<br>AM | 07.05<br>AM | 57 Menit |
| 22 | Angga     | 07.21<br>AM | 07.27<br>AM | 06.27<br>AM | 06.27<br>AM | 07.17<br>AM | 07.09<br>AM | 74 Menit |
| 23 | Oktaviani | 07.00<br>AM | 07.31<br>AM | 06.31<br>AM | 06.27<br>AM | 07.21<br>AM | 07.10<br>AM | 61 Menit |
| 24 | Devina    | 07.27<br>AM | 07.35<br>AM | 06.59<br>AM | 06.31<br>AM | 07.00<br>AM | 06.15<br>AM | 55 Menit |
| 25 | Zakaria   | 07.31<br>AM | 07.35<br>AM | 06.59<br>AM | 06.59<br>AM | 06.00<br>AM | 06.15<br>AM | 66 Menit |
| 26 | Izul      | 07.35<br>AM | 07.00<br>AM | 07.00<br>AM | 06.59<br>AM | 06.00<br>AM | 06.21<br>AM | 35 Menit |
| 27 | Dimas     | 07.35<br>AM | 07.45<br>AM | 07.02<br>AM | 07.00<br>AM | 06.15<br>AM | 06.22<br>AM | 73 Menit |
| 28 | Arif      | 07.45<br>AM | 07.45<br>AM | 06.15<br>AM | 07.02<br>AM | 06.15<br>AM | 06.25<br>AM | 73 Menit |

|    |       |             |             |             |             |             |             |          |
|----|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| 29 | Toto  | 07.45<br>AM | 07.31<br>AM | 06.15<br>AM | 07.25<br>AM | 06.21<br>AM | 06.27<br>AM | 76 Menit |
| 30 | Desti | 07.45<br>AM | 06.25<br>AM | 06.21<br>AM | 06.15<br>AM | 06.22<br>AM | 06.27<br>AM | 45 Menit |
| 31 | Surya | 07.45<br>AM | 06.22<br>AM | 06.22<br>AM | 06.15<br>AM | 06.25<br>AM | 06.31<br>AM | 45 Menit |
| 32 | Rico  | 06.15<br>AM | 07.21<br>AM | 06.25<br>AM | 07.35<br>AM | 06.15<br>AM | 07.27<br>AM | 35 Menit |

Selain dari banyaknya karyawan yang datang terlambat, karyawan masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan dan sering terjadinya keterlambatan pengiriman yang tidak sesuai target. Hal yang dapat di lihat dari plan delivery harian berikut ini.

Table 1 2 Plan Delivery Harian

| NO           | PART NO  | QUANTITY     | PACKING<br>BOX | KETERANGAN     |
|--------------|----------|--------------|----------------|----------------|
| 1            | 3208     | 1000         | 1              | Finish good    |
| 2            | 7336     | 1000         | 1              | Finish good    |
| 3            | 7357     | 5000         | 3              | -3000          |
| 4            | 205M     | 2000         | 2              | Finish good    |
| 5            | QW - 840 | 2000         | 4              | Finish good    |
| 6            | QW - 841 | 2000         | 4              | Finish good    |
| 7            | 9928     | 10000        | 5              | -6000          |
| 8            | 9929     | 10000        | 5              | -8000          |
| 9            | 7712     | 6000         | 3              | -3000          |
| 10           | 4016     | 1000         | 4              | Finish good    |
| 11           | 2916     | 2000         | 1              | -1000          |
| 12           | 9974     | 1000         | 2              | Finish good    |
| 13           | 6011     | 3000         | 3              | -1500          |
| 14           | 6007     | 1000         | 2              | Finish good    |
| 15           | 207109   | 1000         | 4              | Finish good    |
| 16           | 207310   | 1000         | 7              | Finish good    |
| 17           | 9208     | 2000         | 2              | Finish good    |
| 18           | 7356     | 10000        | 5              | -5000          |
| <b>TOTAL</b> |          | <b>61000</b> | <b>49 BOX</b>  | <b>-27.500</b> |



Dari data tabel plan delivery harian di atas masih banyak terdapat keterlambatan pengiriman sebanyak 27.500 sedangkan target yang harus di kirim sebanyak 61.000.

Dari dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti khususnya mengenai pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan<sup>15</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil studi kasus perusahaan yang berada di Cikarang yaitu PT. Totan Global Indonesia, perusahaan ini adalah perusahaan spesialis manufaktur dan perakitan wire harness. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2004 oleh Tommy R. Gunawan. PT. Totan Global Indonesia telah menjadi produsen dan distributor wire harness yang penting untuk elektronik dan OEM. Selama bertahun-tahun PT. Totan Global Indonesia memproduksi berbagai rangkain lead dan harness elektronik untuk peralatan elektronik rumah tangga, otomotif dll.

Peneliti menggunakan studi kasus di PT. Totan Global Indonesia karena masih mempekerjakan karyawannya dengan sistem harian yang sering di sebut dengan karyawan harian lepas.<sup>16</sup>

Karyawan Harian Lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian. Upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume/hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan.<sup>17</sup>

Penelitian ini menitik beratkan pada karyawan harian lepas di PT. Totan Global Indonesia, yang merupakan pemfocusan yang khusus dan belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Dalam literatur sebelumnya, karyawan harian lepas sering kali diabaikan, dan penelitian lebih banyak difokuskan pada karyawan tetap. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan mengeksplorasi secara mendalam dampak pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan harian lepas, memberikan wawasan yang lebih spesifik dan relevan bagi konteks pekerjaan mereka.

---

<sup>15</sup> Herli manajer PT. Totan Global Indonesia

<sup>16</sup> Tommy R. Gunawan direktur PT. Totan Global Indonesia

<sup>17</sup> H Zaeni Asyhadie, M Sh, and S H Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, (Prenada Media, 2019).

Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh. Variabel pemberian insentif ( $X_1$ ) dan motivasi kerja karyawan ( $X_2$ ) secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan harian lepas ( $Y$ ). PT. Totan Global Indonesia yang bergerak di bidang jasa tersebut sehingga menghasilkan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia” (Studi Kasus Pada Karyawan harian lepas PT. Totan Global Indonesia Cikarang, Kab. Bekasi.**

### **C. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka perlu diadakan pembatasan masalah agar lebih terfokus pada penelitian yang dilaksanakan. Oleh karna itu, peneliti memfokuskan masalah pada faktor utama yang menjadi pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja karyawan harian lepas sehingga mempengaruhi kinerja karyawan harian lepas PT. Totan Global Indonesia. Yaitu:

1. Insentif yang diberikan kepada karyawan belum seluruhnya merata hanya karyawan harian lepas dengan tingkat produksi yang selalu mencapai target yang diberikan insentif.
2. Motivasi karyawan harian lepas untuk bekerja tidak maksimal.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh pemberian insentif kepada karyawan harian lepas terhadap kinerja karyawan harian lepas PT. Totan Global Indonesia?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja kepada karyawan harian lepas terhadap kinerja karyawan harian lepas PT. Totan Global Indonesia?

3. Apakah pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja kepada karyawan harian lepas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan harian lepas PT. Totan Global Indonesia?
4. Apakah pemberian insentif dan motivasi kerja menurut perspektif bisnis islam?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif kepada karyawan harian lepas terhadap kinerja karyawan harian lepas PT. Totan Global Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi kerja kepada karyawan harian lepas terhadap kinerja. Karyawan harian lepas PT. Totan Gobal Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan pemberian motivasi kerja kepada karyawan harian lepas secara bersama-sama terhadap kinerja. Karyawan harian lepas PT. Totan Gobal Indonesia.
4. Untuk mengetahui pemberian insentif dan motivasi kerja menurut perspektif bisnis islam.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Merujuk pada tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan dua kegunaan sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya bidang Manajemen Bisnis. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan ide dan gagasan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Pemberian Insentif dan Motivasi kepada karyawan harian lepas sehingga meningkatkan kinerja dan motivasi kerja pada karyawan harian lepas.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi penulis atau peneliti merupakan sebagai sarana untuk mempraktekan teori-teori yang didapatkan. Penelitian ini sebagai salah satu potensi sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini juga menjadi salah satu

tujuan utama penulis dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Strata satu sesuai dengan jurusan Ekonomi Islam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

- b. Manfaat bagi mahasiswa, adapun hasil penelitian ini semoga bermanfaat dan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi baik bagi khazanah ilmu pengetahuan keagamaan maupun ilmu pengetahuan secara umum.
- c. Manfaat bagi PT. Totan Global Indonesia, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan untuk karyawan agar meningkatkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan feedback dari perusahaan.

### **G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Kajian penelitian terdahulu merupakan hal yang penting perlu dilakukan secara umum, kajian penelitian terdahulu dimasukkan agar hasil penelitian terdahulu bisa menjadi referensi pada penelitian yang sedang dilaksanakan. Menurut Prastowo, kegiatan ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi ilmiah, berupa teori-teori, metode atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah di dokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal naskah, catatan, rekaman, dokumen-dokumen dan lain sebagainya yang terdapat di perpustakaan. Penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar dalam penyusunan penelitian, sebagai pembanding yang dapat mendukung penelitian berikutnya.<sup>18</sup> Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Karyawan Harian Lepas Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>18</sup> Agus Wahyudin, "Metodologi Penelitian: Penelitian Bisnis Dan Pendidikan", Semarang: Unnes Press. *Pengaruh Kompetensi Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Kelas Dan Fasilitas Guru Terhadap Motivasi Belajar* 2015.

Table 1 3 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti                      | Judul Penelitian  | Hasil Penelitian   | Perbedaan  | Persamaan  |
|----|------------------------------------|---|--|--|--|
| 1  | Dinda Tamara. Tukimin Lubis (2021) | Pengaruh Pemberian Bonus dan Tunjangan terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Telkom Kota Medan. Secara parsial tunjangan berpengaruh positif dan signifikan | Pada penelitian ini menggunakan variable Pemberian Bonus dan Tunjangan terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan sedang variabel dalam penelitian ini yang berbeda yaitu variable insentif dan motivasi | Dalam penelitian ini menunjukkan hasil pengujian persial yang sama yaitu sama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kaeryawan harian lepas Hasil Uji parsial dari penelitian ini yaitu variabel Motivasi (X2) |

|  |  |  |   |              |   |
|--|--|--|---|--------------|---|
|  |  |  | <p>n terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Medan. Nilai Fhitung = 85,282 &gt; Ftabel = 2,73 dan signifikansi 0,000 &lt; 0,05 artinya variabel bonus dan tunjangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT.</p> | <p>kerja</p> | <p>berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Totan Global Indonesia . Hal ini dikarenakan dengan adanya pemberian motivasi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai demi upaya untuk meningkatkan kepuasan secara individu dalam mencapai tujuan organisasi didalam perusahaan</p> |
|--|--|--|---|--------------|---|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>Telkom Kota Medan. Nilai Adjusted R Square (<math>R^2</math>) sebesar 0,686 artinya bonus dan tunjangan menjelaskan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan yaitu sebesar 0,686 atau 68,6%, sedangkan sisanya sebesar 28,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak</p> | <p>n. Sehingga hal tersebut berdampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan .</p> |
|--|--|--|--|--|

|   |                          |   |  |   |   |
|---|--------------------------|---|--|---|---|
|   |                          |   | diteliti dalam penelitian ini.   |   |   |
| 2 | Abdurahman Sayuti (2020) | Analisis pemberian bonus terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran (Studi Pada koprasi LKMA Ukhwah Bintang Insani) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian bonus yang diberikan Koperasi LKMS Bintang Ukhwah Insani kepada karyawan Pemasaran (Financing) dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang pada variable independen, pada penelitian terdahulu hanya menggunakan variable yaitu bonus Dan menggunakan metode pendekatan kualitatif Objek penelitian dalam | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian bonus yang diberikan Koperasi LKMS Bintang Ukhwah Insani kepada karyawan Pemasaran (Financing) dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam |



|  |  |  |   |  |                         |
|--|--|--|---|--|-------------------------|
|  |  |  | <p>i target. Dalam menunjang untuk pencapaian target karyawan Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani memberikan sarana dan fasilitas berupa sistem sudah tidak manual, dan kendaraan operasional.</p> | <p>penelitian ini yaitu Pemasaran (Financing) karyawan sedangkan pada penelitian yang sekarang ada variable yaitu insentif Dan motivasi kerja dan metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, objek penelitian dalam penelitian ini</p> | <p>mencapai target.</p> |
|--|--|--|---|--|-------------------------|

|   |   |  |  |  |   |
|---|---|--|--|--|---|
|   |   |  |  | menggunakan karyawan harian lepas  |   |
| 3 | Sutrisno, Amalia, Mere, Bakar, &Arta, (2023). | Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. | Hasil penelitian menjelaskan bahwa ada dampak positif dari pemberian motivasi yang diberikan pimpinan pada pegawai terhadap kinerja dari pegawai, dan ada dampak positif dari insentif yang diberikan perusahaan | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang pada objek penelitian dalam penelitian ini menggunakan objek pegawai Perusahaan Rintisan : Literature Review. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sama-sama ada dampak positif dari pemberian motivasi yang diberikan pimpinan pada pegawai. |

|   |   |   |  |   |   |
|---|---|---|--|---|---|
|   |   |   | terhadap kinerja pegawai di perusahaan rintisan.   |   |   |
| 4 | Putra, Gito Septa, and Jhon Fernos (2023) | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sekaran pada variable independen, pada penelitian terdahulu hanya menggunakan variable yaitu disiplin kerja Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan di dalam kedua penelitian menunjukkan hasil yang serupa. |

|   |  |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|--|
|   |  |   | positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang               | Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Seangkan penelitian yang sekarang yaitu karyawan harian lepas. |  |
| 5 | Marlius, Doni, and Ilin Pebrina (2022) | Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang pada variable independen, pada penelitian terdahulu hanya            | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

|   |  |  |  |   |   |
|---|--|--|--|---|---|
|   |  |  | <p>kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>menggunakan variable yaitu kompensasi dan disiplin kerja Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia</p> | <p>n, di dalam kedua penelitian menunjukkan hasil yang serupa.</p>  |
| 6 | Pratiwi, Annisa, Haedar Haedar, and Sari Ratna Dewi (2023) | Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan medan | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif dan variabel motivasi berpengaruh positif dan</p>                                  | <p>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu Karyaw</p>                                    | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif dan variabel motivasi berpengaruh positif dan</p> |

|  |  |  |   |   |
|--|--|--|---|---|
|  |  | <p>signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemberian insentif maka semakin baik pula kinerja pegawai. Begitu juga dengan semakin termotivasinya seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja dan kinerja yang dimilikinya, sehingga kinerjanya juga</p> | <p>an sedang an penelitian ini mengunakan karyawan harian lepas</p> | <p>signifikan terhadap kinerja karyawan. di dalam kedua penelitian menunjukkan hasil yang serupa.</p> |
|--|--|--|---|---|

|  |  |  |                         |  |  |
|--|--|--|-------------------------|--|--|
|  |  |  | dapat<br>mening<br>kat. |  |  |
|--|--|--|-------------------------|--|--|

**Sumber: data diolah, 2023**

## **H. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana tiap-tiap bab terdiri dari sub-sub bagian materi yang disusun dengan maksud untuk mempermudah pembaca dalam dalam mengetahui hal-hal yang dibahas dalam skripsi ini, yang ditulis secara sistematis sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini memaparkan pendahuluanyang berisikan penegasan judul dimana ditegaskan perkata dari judul dari skripsi ini untuk memperjelas maksud dari setiap kata yang digunakan, latar belakang menjelaskan teori dan menggambarkan masalah serta alasan melakukan penelitian. Identifikasi dan batasan masalah yang menjadi acuan penelitian ini untuk memperjelas batasan-batasan dari penelitian yang akan dilakukan. Selanjutnya adalah rumusan masalah yang menjadi pokok bahasan dalam melakukan penelitian. Lalu selanjutnya tujuan penelitian untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dan menjawab rumusan masalah. Kegunaan dan manfaat penelitian yang secara umum dapat memperkaya ilmu pengetahuan bagi mahasiswa dan masyarakat umum. Penelitian terdahulu yang relevan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini. Dan sistematika penulisan merupakan susunan dari tahapan dalam penulisan skripsi dari bab satu hingga bab lima.

### **BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis**

Bab kedua berisi tentang landasan teori yang akan dijadikan pedoman untuk menyelesaikan penelitian ini, landasan teori dalam penelitian ini terdiri dari kenaikan tarif, kualitas pelayanan, loyalitas pelanggan, dan kepuasan pelanggan. Dalam bab ini juga berisi hipotesis yang disusun oleh peneliti berdasarkan sumber acuan dari penelitian terdahulu.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ketiga berisikan tentang gambaran umum mengenai proses penyelesaian dalam penelitian ini, dengan menjabarkan tata cara pelaksanaan dan teknik-teknik yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini, diantaranya yang membahas mengenai waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, serta teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, definisi operasional variabel yang digunakan, instrumen penelitian, teknik uji validitas dan realibilitas, uji prasyarat analisis, dan teknik pengujian hipotesis.

### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini membahas tentang uraian mengenai deskripsi data penelitian yang diperoleh dari populasi dan sampel yang diteliti, dan menguraikan pembahasan dan hasil dari perhitungan data yang diolah peneliti untuk mendapatkan hasil akhir dari penelitian ini.

### **BAB V Penutup**

Bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan penelitian atau skripsi yang berisikan kesimpulan yaitu pendapat akhir peneliti mengenai hal yang telah diteliti, sedangkan saran berisi masukan dari peneliti yang mungkin bisa memperbaiki dan meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya.

### **DAFTAR RUJUKAN**

Bagian ini berisi tentang daftar-daftar buku, jurnal ilmiah dan bahan lain yang dijadikan sebagai referensi.

### **LAMPIRAN**

Bagian ini berisi tentang kuisioner penelitian, data tentang penelitian yang dilakukan.





## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider, teori atribusi ialah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang.<sup>19</sup> Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang.<sup>20</sup> Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal karyawan. Karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan.

---

<sup>19</sup> Ni Made Nuratni and Ida Ayu Nyoman Yulastuti, "Pengaruh Kompetensi, Akuntabilitas, Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Auditor Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Bali", *KARMA (Karya Riset Mahasiswa Akuntansi)*, Vol. 1, No. 6, (2021), h. 2071–2077.

<sup>20</sup> Andi Septiani Ewiantika Hasbi, "Pengaruh Audit Forensik, Audit Investigatif, Dan Professional Judgment Terhadap Pengungkapan Fraud Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderating (Studi Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan)", *Disertasi Doktor Tidak Dipublikasikan. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar* 2019.

## B. Insentif

### 1. Pengertian Insentif

Insentif adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.<sup>21</sup> Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan factor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.<sup>22</sup>

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hani Handoko mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.<sup>23</sup> Menurut Wibowo insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Insentif menurut Hasibuan adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada

---

<sup>21</sup> Ruslan Efendi, Junita Lubis, and Elvina Elvina, "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah", *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, Vol. 7, No. 2, (2020), h. 1–11.

<sup>22</sup> Said Almaududi, Muhammad Syukri, and Camelia Puji Astuti, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi", *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, Vol. 6, No. 1, (2021), h. 96–102.

<sup>23</sup> Winda Kurnia, Ahiruddin Ahiruddin, and Maria Elina, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Pesawaran", *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, Vol. 3, No. 03, (2019), h. 50–59.

karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar.<sup>24</sup> Sedangkan insentif menurut menurut Martoyo pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan.<sup>25</sup> Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk member upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

## 2. Insentif Menurut Pandangan Ekonomi Islam

Insentif dalam pandangan ekonomi Islam itu, insentif diberikan dengan merujuk Ijârah. Secara etimologis, kata ijarah berasal dari kata ajru yang berarti al-iwad/pengganti. Oleh karena itu, ats-tsawab dalam konteks pahala disebut juga dengan ajru upah. Adapun secara terminologi, para ulama fiqh berbeda pendapat, antara lain yaitu:<sup>26</sup>

- a. Menurut Sayyid Sabiq, ijarah adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.
- b. Menurut ulama Syafi'iyah, ijarah adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah, dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu.
- c. Menurut Amir Syarifuddin, ijarah secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau

---

<sup>24</sup> Almaududi, Syukri, and Astuti, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi."

<sup>25</sup> Danang Risa Putra, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Andalan Finance Cab. Surakarta)", (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019).

<sup>26</sup> Abdul Aziz Muhammad Azzam and Abdul Wahhab Sayyed Hawwas, *Fiqh Ibadah*, (Amzah, 2023).

jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut Ijarah al-Ain, seperti sewa-menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari tenaga seorang disebut Ijarah ad-Dzimah atau upah mengupah, seperti upah pekerja. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks fiqh disebut Ijarah.

- d. Menurut Fuqaha Hanafiyah, ijarah adalah akad atau transaksi terhadap manfaat dengan memberikan imbalan.
- e. Menurut Fuqaha Malikiyah dan Hanabiyah, ijarah adalah pemilikan manfaat suatu harta-benda yang bersifat mubah selama periode waktu tertentu dengan suatu imbalan. Dari definisi-definisi tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip di antara para ulama dalam mengartikan ijarah atau sewa-menyewa. Dari definisi tersebut dapat diambil intisari bahwa ijarah atau sewa-menyewa adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Dengan demikian, objek sewa-menyewa adalah manfaat atas suatu barang.

Dewan Syariah Nasional menjelaskan pengertian ijarah sebagai “akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri”. Pada prinsip akad ijarah sama saja dengan prinsip akad jual beli, tapi perbedaanya terletak pada objek transaksinya. Bila pada jual beli objek transaksinya barang, pada ijarah objek transaksinya adalah manfaat barang atau jasa. Dengan demikian maka dari segi objek transaksi, akad ijarah dibedakan menjadi dua: ijarah atas manfaat barang (sewa) dan ijarah yang atas layanan pekerjaan.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Agustia Kurniawati, “Penerapan Akad Ijarah Pada Produk Pembiayaan Multi Jasa Di KJKS Binama Semarang”, *Tugas Akhir*2016.

Hubungan kemitraan yang dibangun berdasarkan prinsip transparansi tersebut secara sederhana bisa kita pahami dari definisi akad ijarah yang menjadi dasar adanya transaksi jasa (seperti pelayanan, pekerja, buruh pegawai dll). Para ulama mendefinisikan akad ijarah sebagai berikut.

“Akad (transaksi) atas manfaat (bisa berupa barang atau jasa) yang jelas kadar dan sifatnya, yang bisa diberikan dan dilegalkan secara syara dengan imbalan (upah) yang jelas pula”.

Transparansi terkait dengan kadar upah ini penting untuk menghindari adanya gharar (ketidakjelasan) dalam transaksi, yang dilarang dalam ajaran agama Islam. Sesuai dengan konsep ijarah, upah pekerja ditentukan berdasarkan manfaat tenaga, sejauh mana tenaga seseorang memberikan kontribusi manfaat bagi pengguna jasa (mustajir), dan bukan berdasarkan tenaga itu sendiri. Manfaat tenaga ini seperti komoditas yang memiliki bursa (pasar), yang di dalamnya berlangsung mekanisme penawaran dan permintaan (*supply and demand*).

Harga manfaat pun kemudian ditentukan berdasarkan harga di pasar, dan oleh karenanya tidak boleh menetapkan harga manfaat secara paksa sebagaimana tidak diperbolehkan menetapkan harga komoditas, karena hal ini akan mengakibatkan pasar gelap dan membahayakan tingkat produksi. Sedangkan dalam kasus penetapan harga manfaat akan menimbulkan bahaya pada kekayaan dengan membatasi hasil produksi dan menghambat aktivitas. Oleh sebab itu, harus membiarkan penentuan harga manfaat tenaga, yakni upah seorang pekerja (ajir) menurut apa yang ditentukan pasar terhadap manfaat (jasa) para pekerja.

Pada prinsipnya hubungan kemitraan antara pekerja dan pengguna jasa yang diharapkan dalam Islam adalah hubungan yang dibangun berdasarkan nilai-nilai amanah yang harus ditunaikan masing-masing pihak, ketika seseorang telah menunaikan amanahnya dengan baik, maka ia adalah seorang mitra yang baik dan wajib diberikan hak-haknya dengan baik pula. Perintah melaksanakan amanah ini telah dijelaskan dalam Al-Qur’an: (QS Al- Anfal:27)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِيَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui*”. (QS.Al- Anfal:27)

Insentif ditentukan oleh dua kriteria, yaitu dari segi prestasi berapa banyak penjualan produk. Dalam hal menetapkan nilai insentif ini, ada tiga syarat syari’ah yang harus dipenuhi, yakni: adil, terbuka, dan berorientasi falah (keuntungan dunia dan akhirat). Insentif (bonus) seseorang tidak boleh mengurangi hak orang lain sehingga tidak ada yang di dzalimi. Dalam HR. Bukhari Nabi shallallahualaihi wa sallam bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: “*Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.*” (HR. Bukhari no. 30)

Insentif adalah sebagai penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktifitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi melainkan sebagai penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

Beberapa tata cara islam memberikan insentif dengan baik kepada pegawainya yang berprestasi yaitu:

- 1) Struktur organisasinya memiliki dewan pengawas syariah (DPS) yang terdiri dari para ulama yang memahami masalah ekonomi.
- 2) Formula insentif harus adil, tidak menzalimi pihak lain.
- 3) Pemberian insentif harus mencerminkan usaha masing-masing anggota.
- 4) Bonus yang diberikan harus jelas.
- 5) Cara pembagian insentif pada pegawai tidak boleh mencerminkan sikap hura-hura.

### 3. Tujuan Pemberian insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

- a. Bagi perusahaan
  - 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
  - 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
- b. Bagi pegawai
  - 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
  - 2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain.<sup>28</sup>

Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama

---

<sup>28</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Rajawali Pers, 2009).



kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan produktivitas kerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

#### 4. Bentuk insentif

Bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:

a. Insentif tahunan

Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian insentif kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya insentif ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Insentif mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, insentif meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, criteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.

c. Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

d. Insentif tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan

pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

e. Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

## 5. Indikator Insentif

Menurut Rivai pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya

a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak menguntungkan bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan

per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

c. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

e. Keadilan dan Kelayakan Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output,

makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat

f. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan- jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif

## C. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau

berprilaku.<sup>29</sup> John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.<sup>30</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).<sup>31</sup> Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer dalam *Machrony mendefinisikan motivasi sebagai all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like.*<sup>32</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik

---

<sup>29</sup> Riska Handayani, “Pengaruh Lingkungan Tempat Tinggal Dan Pola Asuh Orangtua Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar”, *Jurnal Tunas Bangsa*, Vol. 6, No. 1, (2019), h. 15–26.

<sup>30</sup> Ria Mardiana Yusuf and Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*, (Nas Media Pustaka, 2018).

<sup>31</sup> Asep Kurniawan, Fauzan As Shidik, and Sri Mulyati, “The Effect Of Sharia Accounting Knowledge, Religiusity, Student’s Perception, Motivation On Student’s Interest In Career In Sharia Financial Institutions (Empirical Studies in West Java Accounting Study Program Students)”, *TSARWATICA (Islamic Economic, Accounting, and Management Journal)*, Vol. 3, No. 2, (2022), h. 26–39.

<sup>32</sup> Djoko Setyo Widodo and Andri Yandi, “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi,(Literature Review MSDM)”, *Jurnal Ilmu Multidisplin*, Vol. 1, No. 1, (2022), h. 1–14.

sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).<sup>33</sup>

Berdasarkan teori McClelland motivasi kerja berfokus pada tiga kebutuhan, pencapaian, dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:<sup>34</sup>

- a. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*): Dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Menurut teori Herzberg terdapat 2 faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bertugas pekerjaannya yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.<sup>35</sup>

- a. Faktor intrinsik seperti prestasi, penghargaan, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri.
- b. Faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja.

---

<sup>33</sup> Ahmad Afandi and Syaiful Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2, (2020), h. 235–246.

<sup>34</sup> Vikha Nurus Saâ and Bambang Septiawan, "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btpn Kcp Blitar", *Media Mahardhika*, Vol. 20, No. 1, (2021), h. 106–115.

<sup>35</sup> Tri Andjarwati, "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland", *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 2, No. 01, (2015).

## 2. Dasar Hukum Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni movere yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud.

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ  
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*<sup>36</sup>

Menurut tafsir Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras

---

<sup>36</sup> Departemen Agama RI, Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Tejemahnya, CV Diponegoro, Bandung, 2010, hlm.554.

### 3. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu:

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang di inginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.<sup>37</sup>

### 4. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi sertamerubah kelakuan, Fungsi tersebut adalah:<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Pramadhika Ananto, "Motivasi Kerja Dalam Islam", *Jurnal Motivasi Kerja* 2011.



- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

## 5. Tujuan Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.<sup>39</sup> Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa:<sup>40</sup>

- a. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Memperahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.

<sup>38</sup> Rido Sanjaya, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)”, , (UIN Raden Intan Lampung, 2018).

<sup>39</sup> Macareno Sendi Yudiarto and Desire Karo Karo, “Dampak Gaji Terhadap Motivasi Kerja Guru Agama Kristen Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya”, *Inculco Journal of Christian Education*, Vol. 1, No. 1, (2021), h. 33–44.

<sup>40</sup> Sanjaya, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat).”

- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tuganya.

## 6. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu:<sup>41</sup>

- a. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, manambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

- b. Takwa dalam bekerja

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

- c. Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.<sup>42</sup> Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang

---

<sup>41</sup> Ali Shodikin, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang)", *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 3, No. 2, (2018), h. 61–72.

<sup>42</sup> Ibid, hlm. 35.

membeda-bedakan manusia mengikut derajat dalam firman Allah SWT dalam QS At-Taubah 105;

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*<sup>43</sup>

Menurut tafsir Ibnu Katsir ayat di atas menjelaskan tentang wajibnya kerja kepada umat muslim mewajibkan bekerja bahkan bekerja di hukum fardu.<sup>44</sup>

## 7. Bentuk Motivasi Kerja

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

### a. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Uang telah dihubungkan dengan naluri yang paling fundamental dan mungkin di antara naluri biologis yang lain. Makan bukan merupakan hal yang luar biasa, kompensasi berupa uang telah mengembangkan reputasinya sebagai stimulus yang mujarab.

### b. Pengarahan dan Pengendalian

<sup>43</sup> Departemen Agama RI, Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahnya, CV Diponegoro, Bandung, 2010, hlm. 203.

<sup>44</sup> Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1*, Vol.1, (Gema Insani, 1999).

Pengarahan yang dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja.

c. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

d. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai satu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.<sup>45</sup>

## 8. Metode-Metode Motivasi Kerja

- a. Metode Langsung (*direct motivation*) Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung meningkatkan motivasi kerja. Seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan piagam
- b. Metode tidak langsung (*indirect motivation*) Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas dan sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerja. Seperti halnya penempatan karyawan yang tepat,

---

<sup>45</sup> Adi Rahmat, "Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Bank Riau Kepri Cabang Tanjung Balai Karimun)", .

ruangan yang nyaman, mesin mesin yang baik serta suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik.<sup>46</sup>

## 9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

### a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja:

#### 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### 2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

#### 3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

#### 4) Adanya penghargaan atas prestasi.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

#### 5) Status dan tanggung jawab.

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

---

<sup>46</sup> Ibid.

6) Peraturan yang berlaku.

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

7) Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- 4) Keinginan untuk berkuasa.<sup>47</sup>

## 10. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo) yaitu sebagai berikut:<sup>48</sup>

- a. *Needs* (Kebutuhan) Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis dan psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological, safety, social, esteem, dan selfactualization*. Karyawan dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan dimana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Pada akhirnya, pimpinan harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi berhubungan secara positif dengan komitmen pada tujuan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.
- b. *Job Design* (Desain Pekerjaan) Job Design adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah *Scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement*

---

<sup>47</sup> Dina Choiru Nisaa, "Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inti Computer Pare Kabupaten Kediri", (IAIN Kediri, 2018).

<sup>48</sup> Dematria Pringgabaya, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta Di Bandung", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (e-Journal)*, Vol. 15, No. 1, (2018), h. 78-83.

- (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).
- c. *Satisfaction* (Kepuasan) Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja. Konsekuensi kepuasan kerja ditunjukkan oleh korelasinya dengan motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, perasaan stres, dan kinerja.
  - d. *Equity* (Keadilan) *Equity theory* adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.
  - e. *Expectation* (Harapan) *Expectancy Theory* berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai.
  - f. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan) Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Menurut Locke, goal setting mempunyai empat mekanisme, yaitu *Goal direct attention*, tujuan yang cenderung fokus pada satu perhatian yang relevan dan penting.<sup>49</sup> *Goal regulate effort*, bukan hanya tujuan yang ingin dicapai tetapi memotivasi untuk bertindak. *Goals increase persistence*, orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai tantangan yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal. *Goals foster strategies and action plans*, tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan.

---

<sup>49</sup> Sri Lestari Telaumbanua, "Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Penekanan Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tobasari", 2020.

## D. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>50</sup>

Kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>51</sup> Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.<sup>52</sup> Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan

---

<sup>50</sup> Maria Kuruway, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 3, No. 1, (2021), h. 85–92.

<sup>51</sup> Festinahati Buulolo, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 4, No. 2, (2021).

<sup>52</sup> Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan", *Jiaganis*, Vol. 3, No. 1, (2018).



oleh pekerja (Gibson Yukl) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas.<sup>53</sup>

Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.<sup>54</sup>

## 2. Dasar Hukum Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam, sebagaimana dalam Surat Al-Qashash ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ كَمَا  
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

<sup>53</sup> Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Asymar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 1, No. 9, (2021), h. 1897–1906.

<sup>54</sup> Raffles Ricadson Purba, “A Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)”, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 2, No. 2, (2020), h. 252–262.

Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara menyatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)<sup>55</sup> hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa:<sup>56</sup>

- a. *Human performance = Ability + motivation*
- b. *Motivation = Attitude + situation*
- c. *Ability = Knowledge + skill.*

Adapun pendapat lain menurut Mathis dan Jackson dalam Reza Amelia bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan individu adalah:
  - 1) Bakat
  - 2) Minat
  - 3) Faktor kepribadian
- b. Tingkat usaha yang di curahkan, komponennya berupa:
  - 1) Motivasi
  - 2) Etika kerja
  - 3) Kehadiran
  - 4) Rancangan tugas
- c. Dukungan organisasi, yang termasuk dukungan organisasi yaitu:
  - 1) Pelatihan dan pengembangan
  - 2) Peralatan dan teknologi

<sup>55</sup> Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan."

<sup>56</sup> Ruth Kanfer and Phillip L Ackerman, "Motivation and Cognitive Abilities: An Integrative/Aptitude-Treatment Interaction Approach to Skill Acquisition.", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 4, (1989), h. 657.

- 3) Standar kinerja
- 4) Manajemen dan rekan kerja

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan.<sup>57</sup>

#### 4. Arti Penting Kinerja

Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan belikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa relative terhadap standart kinerjanya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang di gunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.<sup>58</sup> Dengan ada penilaian kinerja maka karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku di masa yang akan datang. Para pekerja juga ingin umpan balik yang bersifat positif atas hasil yang telah mereka lakukan dengan baik, walaupun pada kenyataannya hasil dari penilaian kinerja tersebut masih lebih banyak berupa koreksi dan kritik saja.

Selain itu penilaian menurut Kaswan bahwa penilaian kinerja di perlukan karena sejumlah alasan, yang di antaranya:<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan."

<sup>58</sup> Awang Anwaruddin, "Pengembangan Model Penilaian Kinerja Pegawai", *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, Vol. 3, No. 4, (2006), h. 1.

<sup>59</sup> Ibid.

- a. Mengalokasikan sumber daya dalam lingkungan yang dinamis
- b. Memotivasi dan menghargai karyawan
- c. Member umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya
- d. Memelihara hubungan yang adil dalam kelompok
- e. Membina dan mengembangkan karyawan
- f. Mematuhi aturan kesempatan kerja yang setara

Penilaian kinerja sebagai bagian dari proses manajemen kinerja merupakan sistem yang sampai saat ini masih di perdebatkan bahkan dalam organisasi yang hirarki. Penilaian kinerja mempunyai peran penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan. Dalam hal ini penilaian kinerja adalah proses yang di gunakan organisasi untuk memulai kinerja karyawan.<sup>60</sup>

## 5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 Bernandin, dalam Sudarmanto :<sup>61</sup>

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain

---

<sup>60</sup> Rizka Shoumil Ilhami and Dino Rimantho, “Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode AHP Dan Rating Scale”, *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, Vol. 16, No. 2, (2017), h. 150–157.

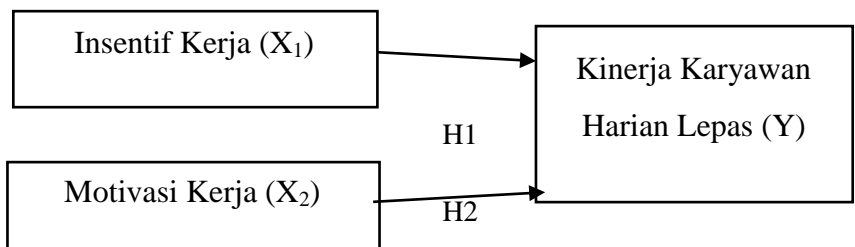
<sup>61</sup> Atsti Fauzia Ulfana Lathifah and Anthon Rustono, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi”, *EProceedings of Management*, Vol. 2, No. 2, (2015).

- d. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e. Kemandirian Merupakan seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- f. Komitmen kerja merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dengan di ketahuinya indikator atau alat ukur dalam penilain kinerja karyawan, maka perusahaan akan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang ingin di capaidengan mengupayakan keenam indikator tersebut agar menjadi lebih baik.

### E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang di dapat dari data dan fakta-fakta observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu kerangka pemikiran menurut teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



### **Keterangan**

H1. Pengaruh Pemberian Insentif ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas (Y)

H2. Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas (Y)

### **F. Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Dengan kata lain, hipotesis adalah proporsi atau pernyataan tentang suatu konsep yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya.<sup>62</sup>

- a. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia

Menurut Fritz Heider teori atribusi ialah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.<sup>63</sup> Pemberian insentif dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, namun masih mendapatkan hasil yang tidak

---

<sup>62</sup> Ade Ismayani, *Metodologi Penelitian*, (Syiah Kuala University Press, 2019).

<sup>63</sup> Muslim Muslim et al., "Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit", *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, Vol. 8, No. 2, (2020), h. 100–112.

konsisten. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Achmad Rozi<sup>64</sup> mendapatkan hasil bahwa insentif dan disiplin kerja telah berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun bersamaan. Penelitian yang mendapatkan hasil serupa yaitu dilakukan oleh Chairil Anwar<sup>65</sup> yaitu pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa. Didukung oleh penelitian Said Almaududi, dkk<sup>66</sup> yang dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Hotel Mexicana Kota Jambi.

Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Andini Dwi Saputri, dkk<sup>67</sup> yaitu berdasarkan hasil investigasi membuktikan bahwa secara parsial baik disiplin kerja maupun pemberian insentif masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Jalmo Hadi Prayitno, dkk<sup>68</sup> menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

---

<sup>64</sup> Achmad Rozi, “Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon”, *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, Vol. 1, No. 2, (2019), h. 124–129.

<sup>65</sup> Chairil Anwar, “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan:(Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo)”, *Greenomika*, Vol. 3, No. 1, (2021), h. 30–35.

<sup>66</sup> Almaududi, Syukri, and Astuti, “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi.”

<sup>67</sup> Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, and Muhammad Kurniawan DP, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang”, *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 2, No. 1, (2021), h. 25–42.

<sup>68</sup> Jalmo Hadi Prayitno, Asriansyah S Mawung, and Achmad Syamsudin, “Pengaruh Kompetensi, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah”, *Journal of Environment and Management*, Vol. 1, No. 2, (2020), h. 91–102.

H1: Pengaruh Pemberian Insentif (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia (Y)

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia

Menurut Fritz Heider, teori atribusi adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana kita mengenali alasan dan motivasi di balik perilaku seseorang. Teori ini mempertimbangkan cara kita menjelaskan mengapa orang lain atau diri kita melakukan sesuatu, apakah itu disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. Atribusi internal dan eksternal memiliki dampak penting dalam penilaian kinerja individu, seperti dalam cara atasan memperlakukan bawahan mereka, serta memengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap pekerjaan mereka.<sup>69</sup> Memberikan motivasi yang dilakukan oleh atasan dapat memiliki dampak terhadap kinerja karyawannya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu dalam menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, namun masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan<sup>70</sup> menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin yang bervariasi secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurmin

---

<sup>69</sup> Muslim et al., “Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit.”

<sup>70</sup> Muhamad Ekhsan, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, (2019), h. 1–13.



Arianto dan Hadi Kurniawan<sup>71</sup> yang mendapatkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan. Hasil sejalan didapatkan oleh penelitian Salman Farisi, dkk<sup>72</sup> bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Hasil berbeda didapatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Robby Kurniawan dan Sutiyanti<sup>73</sup> menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh Rahmat Hidayat<sup>74</sup> dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Dalam penelitian ini dirumuskan:  
H2: Pengaruh Pemberian Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia (Y).

---

<sup>71</sup> Nurmin Arianto and Hadi Kurniawan, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 3, No. 3, (2020), h. 312–321.

<sup>72</sup> Salman Farisi, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, Vol. 4, No. 1, (2020), h. 15–33.

<sup>73</sup> Robby Kurniawan and Sutiyanti Sutiyanti, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam”, in *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, Vol.12021.

<sup>74</sup> Rahmat Hidayat, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”, *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1, (2021), h. 16–23.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Agustianti, Rifka et al., *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* Tohar Media, 2022.
- Ar-Rifa'i, Muhammad Nasib, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1*, Vol.1 Gema Insani, 1999.
- Ismayani, Ade, *Metodologi Penelitian* Syiah Kuala University Press, 2019.
- Mohtar, Imam, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah* Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Pianda, Didi, *Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah* CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* Rajawali Pers, 2009.
- Uno, Hamzah B, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan* Bumi Aksara, 2023.
- Winata, Edi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan* Penerbit P4I, 2022.

### Jurnal

- Afandi, Ahmad, and Syaiful Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 3, No. 2(2020), h. 235–246.
- Akbar, Surya, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan", *Jiaganis* Vol. 3, No. 1(2018).
- Almaududi, Said, Muhammad Syukri, and Camelia Puji Astuti, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi", *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* Vol. 6, No. 1(2021), h. 96–102.
- Ananto, Pramadhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam", *Jurnal Motivasi Kerja* 2011.

- Andjarwati, Tri, “Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland”, *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen* Vol. 2, No. 01(2015).
- Anwar, Chairil, “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan:(Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo)”, *Greenomika* Vol. 3, No. 1(2021), h. 30–35.
- Anwaruddin, Awang, “Pengembangan Model Penilaian Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* Vol. 3, No. 4(2006), h. 1.
- Arianto, Nurmin, and Hadi Kurniawan, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* Vol. 3, No. 3(2020), h. 312–321.
- Asyhadie, H Zaeni, M Sh, and S H Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* Prenada Media, 2019.
- Azzam, Abdul Aziz Muhammad, and Abdul Wahhab Sayyed Hawwas, *Fiqh Ibadah* Amzah, 2023.
- Bangun, Wilson, “Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga”, *Internatinal Journal* Vol. 4, No. 2(2012), h. 42–58.
- Buulolo, Festinahati, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* Vol. 4, No. 2(2021).
- Damayanti, Ratih, “Program Kemitraan Masyarakat Asosiasi Pengusaha Jasa Dekorasi Di Kota Semarang Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas”, *Jurnal Pengabdian Hukum Indonesia (Indonesian Journal of Legal Community Engagement) JPHI* Vol. 2, No. 1(2019), h. 10–18.
- Dean, Ayuningtyas, “PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19 DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Sebagai Pramuwisata Di Kota Bandar Lampung)”, UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2022.
- Efendi, Ruslan, Junita Lubis, and Elvina Elvina, “Pengaruh Upah Dan

- Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah”, *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*Vol. 7, No. 2(2020), h. 1–11.
- Effendy, Aidil Amin, and Armina Fadhilah, “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibrated, Jakarta Selatan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, ISSN (Print)*20182598–9545.
- Ekhsan, Muhamad, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*Vol. 13, No. 1(2019), h. 1–13.
- Erri, Dirgahayu, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Asymar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta”, *Jurnal Inovasi Penelitian*Vol. 1, No. 9(2021), h. 1897–1906.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*Vol. 4, No. 1(2020), h. 15–33.
- Handayani, Riska, “Pengaruh Lingkungan Tempat Tinggal Dan Pola Asuh Orangtua Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar”, *Jurnal Tunas Bangsa*Vol. 6, No. 1(2019), h. 15–26.
- Hasbi, Andi Septiani Ewiantika, “Pengaruh Audit Forensik, Audit Investigatif, Dan Professional Judgment Terhadap Pengungkapan Fraud Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderating (Studi Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan)”, *Disertasi Doktor Tidak Dipublikasikan. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*2019.
- Hidayat, Rahmat, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”, *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*Vol. 5, No. 1(2021), h. 16–23.
- Huri, Ainul, Cathrine Sri Hartati, and Woro Utari, “Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya”, *Jurnal Manajerial Bisnis*Vol. 3, No. 2(2020), h. 106–119.
- Ilhami, Rizka Shoumil, and Dino Rimantho, “Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode AHP Dan Rating Scale”, *Jurnal*

- Optimasi Sistem Industri* Vol. 16, No. 2(2017), h. 150–157.
- Kanfer, Ruth, and Phillip L Ackerman, “Motivation and Cognitive Abilities: An Integrative/Aptitude-Treatment Interaction Approach to Skill Acquisition.”, *Journal of Applied Psychology* Vol. 74, No. 4(1989), h. 657.
- Kurnia, Winda, Ahiruddin Ahiruddin, and Maria Elina, “PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KABUPATEN PESAWARAN”, *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* Vol. 3, No. 03(2019), h. 50–59.
- Kurniawan, Asep, Fauzan As Shidik, and Sri Mulyati, “THE EFFECT OF SHARIA ACCOUNTING KNOWLEDGE, RELIGIUSITY, STUDENT’S PERCEPTION, MOTIVATION ON STUDENT’S INTEREST IN CAREER IN SHARIA FINANCIAL INSTITUTIONS (Empirical Studies in West Java Accounting Study Program Students)”, *TSARWATICA (Islamic Economic, Accounting, and Management Journal)* Vol. 3, No. 2(2022), h. 26–39.
- Kurniawan, Robby, and Sutiyaniti Sutiyaniti, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam”, In *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, Vol.12021.
- Kurniawati, Agustia, “Penerapan Akad Ijarah Pada Produk Pembiayaan Multi Jasa Di KJKS Binama Semarang”, *Tugas Akhir* 2016.
- Kuruway, Maria, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* Vol. 3, No. 1(2021), h. 85–92.
- Lathifah, Atsti Fauzia Ulfana, and Anthon Rustono, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi”, *EProceedings of Management* Vol. 2, No. 2(2015).
- Marlius, Doni, and Ilin Pebrina, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia”, *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu*

- Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 2, No. 2(2022), h. 1218–1238.
- Maya, Siska, and Muhamad Rizky Alvino, “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Business Innovation and Entrepreneurship Journal* Vol. 2, No. 4(2020), h. 212–217.
- Muslim, Muslim et al., “Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit”, *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)* Vol. 8, No. 2(2020), h. 100–112.
- Nisaa, Dina Choiru, “Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inti Computer Pare Kabupaten Kediri”, IAIN Kediri, 2018.
- Nuratni, Ni Made, and Ida Ayu Nyoman Yuliasuti, “Pengaruh Kompetensi, Akuntabilitas, Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Auditor Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Bali”, *KARMA (Karya Riset Mahasiswa Akuntansi)* Vol. 1, No. 6(2021), h. 2071–2077.
- Pratiwi, Annisa, Haedar Haedar, and Sari Ratna Dewi, “PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”, *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* Vol. 6, No. 2(2023), h. 1526–1545.
- Prayitno, Jalmo Hadi, Asriansyah S Mawung, and Achmad Syamsudin, “Pengaruh Kompetensi, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah”, *Journal of Environment and Management* Vol. 1, No. 2(2020), h. 91–102.
- Pringgabayu, Dematria, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta Di Bandung”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (e-Journal)* Vol. 15, No. 1(2018), h. 78–83.
- Purba, Raffles Ricadson, “A Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)”, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* Vol. 2, No. 2(2020), h. 252–262.
- Putra, Ardi Riyan, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang)”, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020.
- Putra, Danang Risa, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Andalan Finance Cab. Surakarta)”, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019.
- Putra, Gito Septa, and Jhon Fernos, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang”, *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 3, No. 2(2023), h. 617–629.
- Rahmat, Adi, “Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Bank Riau Kepri Cabang Tanjung Balai Karimun)”, .
- Rozi, Achmad, “Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon”, *Business Innovation and Entrepreneurship Journal* Vol. 1, No. 2(2019), h. 124–129.
- Saâ, Vikha Nurus, and Bambang Septiawan, “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btpn Kcp Blitar”, *Media Mahardhika* Vol. 20, No. 1(2021), h. 106–115.
- Sanjaya, Rido, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)”, UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- Saputri, Andini Dwi, Susi Handayani, and Muhammad Kurniawan DP, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang”, *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* Vol. 2, No. 1(2021), h. 25–42.
- Shodikin, Ali, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang)”, *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan*

- Bisnis* Vol. 3, No. 2(2018), h. 61–72.
- Subroto, Setyowati, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Vol. 12, No. 1(2018), h. 18–33.
- Sugiyono, Metode, “Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D Cet”, *Ke-19, Bandung: Alfabeta* 2014.
- Suseno, Bambang Dwi et al., “Manajemen Sumber Daya Manusia”, 2023.
- Sutrisno, Sutrisno et al., “Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review”, *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* Vol. 4, No. 2(2023), h. 1781–1881.
- Telaumbanua, Sri Lestari, “Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Penekanan Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tobasari”, 2020.
- Wahyudin, Agus, “Metodologi Penelitian: Penelitian Bisnis Dan Pendidikan”, *Semarang: Unnes Press. Pengaruh Kompetensi Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Kelas Dan Fasilitas Guru Terhadap Motivasi Belajar* 2015.
- Widodo, Djoko Setyo, and Andri Yandi, “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi,(Literature Review MSDM)”, *Jurnal Ilmu Multidisplin* Vol. 1, No. 1(2022), h. 1–14.
- Yudiarto, Macareno Sendi, and Desire Karo Karo, “Dampak Gaji Terhadap Motivasi Kerja Guru Agama Kristen Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya”, *Inculco Journal of Christian Education* Vol. 1, No. 1(2021), h. 33–44.
- Yudistira, Fadli et al., “PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PP. LONDON SUMATERA INDONESIA KEC. BULUKUMPA KAB. BULUKUMBA”, *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* Vol. 2, No. 5(2023), h. 1495–1506.
- Yusuf, Ria Mardiana, and Darman Syarif, *Komitmen Organisasi* Nas Media Pustaka, 2018.





## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamu'alikum warahmatullahi wabarokatuh.  
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam  
Yang terhormat Bapak/Ibu/Saudara/I Sebelumnya  
Perkenalkan saya Efrila Dinata Npm 1951040285  
mahasiswa UIN Raden Intan Lampung Program  
Studi Manajemen Bisnis Syariah yang sedang  
mengadakan penelitian tentang. Pengaruh pemberian  
insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja  
karyawan harian lepas PT. Totan Global Indonesia.  
Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan  
Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini  
dengan mengisi kuisisioner. Berikut kuisisioner yang  
saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i  
untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya  
dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.  
Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan  
tidak akan berpengaruh pada diri  
Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan  
semata-mata untuk pengembangan ilmu  
pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan  
terima kasih.  
Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

#### A. DATA RESPONDEN:

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini,  
mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data berikut  
terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan  
diperlakukan secara rahasia). Lingkari untuk  
jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Nama :  
Jenis kelamin :

a. Berapa lama saudara telah bekerja di PT. Totan Global Indonesia?

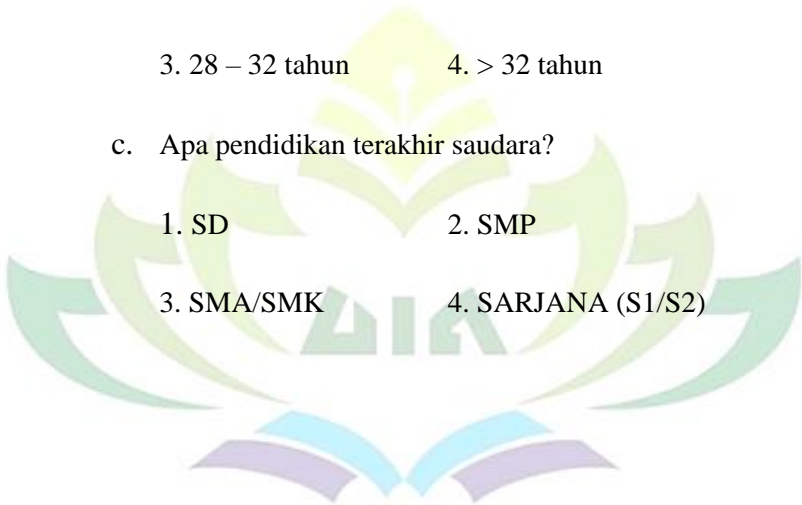
- |              |                    |
|--------------|--------------------|
| 1. 3-6bulan  | 2. 1-3 tahun       |
| 3. 3-5 tahun | 4. di atas 5 tahun |

b. Berapa usia anda saat ini?

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| 1. 18 - 22 tahun | 2. 23 – 27tahun |
| 3. 28 – 32 tahun | 4. > 32 tahun   |

c. Apa pendidikan terakhir saudara?

- |            |                    |
|------------|--------------------|
| 1. SD      | 2. SMP             |
| 3. SMA/SMK | 4. SARJANA (S1/S2) |



### 1. Insentif

| No                            | Pernyataan   | Jawaban |   |   |    |     |
|-------------------------------|--|---------|---|---|----|-----|
|                               |  | SS      | S | N | TS | STS |
|                               |  | 5       | 4 | 3 | 2  | 1   |
| <b>Kinerja</b>                |  |         |   |   |    |     |
| 1                             | Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan  |         |   |   |    |     |
| 2                             | Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima                             |         |   |   |    |     |
| <b>Lama Kerja</b>             |  |         |   |   |    |     |
| 3                             | Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan   |         |   |   |    |     |
| 4                             | Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan   |         |   |   |    |     |
| <b>Senioritas</b>             |  |         |   |   |    |     |
| 5                             | Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan   |         |   |   |    |     |
| 6                             | Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan   |         |   |   |    |     |
| <b>Kebutuhan</b>              |  |         |   |   |    |     |
| 7                             | Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari                             |         |   |   |    |     |
| 8                             | Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan anda terpenuhi |         |   |   |    |     |
| <b>Keadilan dan Kelayakan</b> |  |         |   |   |    |     |
| 9                             | Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan   |         |   |   |    |     |
| 10                            | Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak   |         |   |   |    |     |
| <b>Evaluasi Jabatan</b>       |  |         |   |   |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 11 | Jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan       |  |  |  |  |  |
| 12 | Perusahaan memberikan insentif berdasarkan jabatan karyawan |  |  |  |  |  |

## 2. Motivasi

| No                      | Pernyataan  | Jawaban |   |   |    |     |
|-------------------------|---|---------|---|---|----|-----|
|                         |   | SS      | S | N | TS | STS |
|                         |   | 5       | 4 | 3 | 2  | 1   |
| <b>Kebutuhan</b>        |   |         |   |   |    |     |
| 1                       | Gaji yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal, makan, dan minumanda sehari-hari |         |   |   |    |     |
| 2                       | Asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya cukup untuk memenuhi kebutuhan anda                        |         |   |   |    |     |
| <b>Desain Pekerjaan</b> |   |         |   |   |    |     |
| 3                       | Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan anda  |         |   |   |    |     |
| 4                       | pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda   |         |   |   |    |     |
| <b>Kepuasan</b>         |   |         |   |   |    |     |
| 5                       | Anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini                                  |         |   |   |    |     |
| 6                       | Anda mendapat pujian dari pemimpin atas hasil kerja yang memuaskan                                    |         |   |   |    |     |
| <b>Keadilan</b>         |   |         |   |   |    |     |

|                         |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 7                       | Pimpinan bersikap adil dengan memberikan kesempatan kepada anda untuk mengembangkan ketrampilan anda dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| 8                       | Perlakuan yang hormat dan adil membuat karyawan merasa dihargai  |  |  |  |  |  |
| <b>Harapan</b>          |  |  |  |  |  |  |
| 9                       | Untuk dapat diterima dan disukai, saya menjadi seseorang yang sesuai dengan harapan orang lain                     |  |  |  |  |  |
| 10                      | Anda tahu dengan pasti apa yang diharapkan pihak perusahaan sehubungan dengan posisi anda sebagai karyawan         |  |  |  |  |  |
| <b>Penetapan Tujuan</b> |  |  |  |  |  |  |
| 11                      | Dalam pekerjaan anda memiliki tujuan serta sasaran untuk mencapai tujuan   |  |  |  |  |  |
| 12                      | Tujuan anda dalam bekerja sudah tercapai   |  |  |  |  |  |

### 3. Kinerja

| No              | Pernyataan  | Jawaban |   |   |    |     |
|-----------------|---|---------|---|---|----|-----|
|                 |   | SS      | S | N | TS | STS |
|                 |   | 5       | 4 | 3 | 2  | 1   |
| <b>Kualitas</b> |   |         |   |   |    |     |
| 1               | Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh Perhitungan |         |   |   |    |     |
| 2               | Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang     |         |   |   |    |     |

|                        |   |  |  |  |  |  |
|------------------------|---|--|--|--|--|--|
|                        | diharapkan perusahaan   |  |  |  |  |  |
| <b>Kuantitas</b>       |   |  |  |  |  |  |
| 3                      | Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan |  |  |  |  |  |
| 4                      | Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan                               |  |  |  |  |  |
| <b>Ketepatan Waktu</b> |   |  |  |  |  |  |
| 5                      | Anda selalu datang ke kantor tepat waktu  |  |  |  |  |  |
| 6                      | Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu   |  |  |  |  |  |
| <b>Efektivitas</b>     |   |  |  |  |  |  |
| 7                      | Anda dapat menggunakan saran yang tersedia secara efektif                                 |  |  |  |  |  |
| 8                      | Saran yang ada membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif                 |  |  |  |  |  |
| <b>Kemandiriann</b>    |   |  |  |  |  |  |
| 9                      | Anda mampu mengambil inisiatif dalam bekerja  |  |  |  |  |  |
| 10                     | Anda bisa bekerja secara mandiri dan beerja sama dengan semua karyawan                    |  |  |  |  |  |
| <b>Komitmen Kerja</b>  |   |  |  |  |  |  |
| 11                     | Anda memegang erat komitmen kerja anda terhadap perusahaan                                |  |  |  |  |  |
| 12                     | Komitmen kerja anda mempengaruhi hasil kerja  |  |  |  |  |  |

## Lampiran 2 Deskripsi Karakteristik Responden

| Statistics |         |               |      |              |                     |
|------------|---------|---------------|------|--------------|---------------------|
|            |         | Jenis Kelamin | Usia | Lama Bekerja | Pendidikan Terakhir |
| N          | Valid   | 32            | 32   | 32           | 32                  |
|            | Missing | 0             | 0    | 0            | 0                   |
| Mean       |         | 1.53          | 2.06 | 2.41         | 3.03                |
| Minimum    |         | 1             | 1    | 1            | 1                   |
| Maximum    |         | 2             | 4    | 4            | 4                   |

### Frequency Table

| Jenis Kelamin |           |           |         |               |                    |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|               |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid         | Laki-Laki | 15        | 46.9    | 46.9          | 46.9               |
|               | Perempuan | 17        | 53.1    | 53.1          | 100.0              |
|               | Total     | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

| Usia  |             |           |         |               |                    |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 18-22 Tahun | 14        | 43.8    | 43.8          | 43.8               |
|       | 23-27 Tahun | 7         | 21.9    | 21.9          | 65.6               |
|       | 28-32 Tahun | 6         | 18.8    | 18.8          | 84.4               |
|       | >32 Tahun   | 5         | 15.6    | 15.6          | 100.0              |
|       | Total       | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |



| <b>Lama Bekerja</b> |           |           |         |               |                    |
|---------------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                     |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid               | 3-6 Bulan | 10        | 31.3    | 31.3          | 31.3               |
|                     | 1-3 Tahun | 6         | 18.8    | 18.8          | 50.0               |
|                     | 3-5 Tahun | 9         | 28.1    | 28.1          | 78.1               |
|                     | >5 Tahun  | 7         | 21.9    | 21.9          | 100.0              |
|                     | Total     | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

| <b>Pendidikan Terakhir</b> |             |           |         |               |                    |
|----------------------------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                            |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                      | SD          | 1         | 3.1     | 3.1           | 3.1                |
|                            | SMP         | 2         | 6.3     | 6.3           | 9.4                |
|                            | SMA/SMK     | 24        | 75.0    | 75.0          | 84.4               |
|                            | Sarjana(S1) | 5         | 15.6    | 15.6          | 100.0              |
|                            | Total       | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 3 Deskripsi Jawaban Responden

## Hasil Jawaban X1

| Insentif | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | total |
|----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-------|
| 1        | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 2   | 5   | 53    |
| 2        | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 3   | 5   | 54    |
| 3        | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3   | 4   | 2   | 31    |
| 4        | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 44    |
| 5        | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4   | 5   | 4   | 50    |
| 6        | 5  | 2  | 3  | 1  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 5   | 2   | 2   | 32    |
| 7        | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 52    |
| 8        | 4  | 4  | 2  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 48    |
| 9        | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4   | 4   | 5   | 54    |
| 10       | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2   | 3   | 2   | 30    |
| 11       | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4   | 4   | 2   | 43    |
| 12       | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 5   | 4   | 56    |
| 13       | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 26    |
| 14       | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 3   | 2   | 4   | 33    |
| 15       | 2  | 2  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2   | 4   | 4   | 44    |
| 16       | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 4   | 40    |
| 17       | 2  | 4  | 5  | 4  | 2  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 2   | 44    |
| 18       | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 5   | 49    |
| 19       | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 55    |
| 20       | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 53    |
| 21       | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 3   | 47    |
| 22       | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3   | 3   | 4   | 49    |
| 23       | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 5   | 52    |
| 24       | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3   | 4   | 5   | 50    |
| 25       | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3   | 4   | 3   | 42    |
| 26       | 5  | 4  | 2  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5   | 4   | 5   | 50    |
| 27       | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 48    |
| 28       | 2  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5   | 4   | 2   | 48    |
| 29       | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 2  | 5  | 3  | 4   | 5   | 5   | 52    |
| 30       | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2   | 3   | 4   | 40    |
| 31       | 5  | 2  | 4  | 4  | 5  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 5   | 43    |
| 32       | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4   | 3   | 4   | 45    |

### Hasil Jawaban X2

| motivas | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | total |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-------|
| 1       | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 2  | 5  | 5   | 5   | 4   | 52    |
| 2       | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5   | 5   | 5   | 50    |
| 3       | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 5   | 4   | 3   | 38    |
| 4       | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 2   | 3   | 2   | 35    |
| 5       | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5   | 5   | 3   | 52    |
| 6       | 2  | 3  | 3  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2   | 2   | 1   | 23    |
| 7       | 2  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 4   | 46    |
| 8       | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 42    |
| 9       | 3  | 4  | 4  | 2  | 5  | 5  | 2  | 4  | 3  | 4   | 4   | 4   | 44    |
| 10      | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4   | 3   | 2   | 40    |
| 11      | 4  | 5  | 5  | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 45    |
| 12      | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 59    |
| 13      | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4   | 2   | 2   | 28    |
| 14      | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4   | 2   | 3   | 37    |
| 15      | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 2   | 49    |
| 16      | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   | 3   | 43    |
| 17      | 2  | 4  | 5  | 4  | 2  | 5  | 4  | 2  | 5  | 2   | 4   | 4   | 43    |
| 18      | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5   | 4   | 4   | 52    |
| 19      | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5   | 5   | 5   | 56    |
| 20      | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5   | 5   | 5   | 53    |
| 21      | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3   | 4   | 4   | 47    |
| 22      | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4   | 3   | 5   | 51    |
| 23      | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 53    |
| 24      | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 5   | 51    |
| 25      | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3   | 4   | 3   | 40    |
| 26      | 5  | 4  | 2  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 49    |
| 27      | 4  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4   | 4   | 4   | 51    |
| 28      | 2  | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2   | 4   | 5   | 41    |
| 29      | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 3   | 57    |
| 30      | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 43    |
| 31      | 5  | 2  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 5   | 3   | 3   | 39    |
| 32      | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 3  | 3  | 5  | 3  | 4   | 3   | 3   | 45    |

### Hasil Jawaban

| Kinerja | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | total |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-------|
| 1       | 5  | 5  | 2  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 2   | 5   | 52    |
| 2       | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4   | 3   | 5   | 50    |
| 3       | 5  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 5   | 4   | 2   | 39    |
| 4       | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 49    |
| 5       | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4   | 5   | 4   | 48    |
| 6       | 3  | 2  | 2  | 5  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 5   | 2   | 2   | 32    |
| 7       | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5   | 4   | 4   | 51    |
| 8       | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 4   | 4   | 51    |
| 9       | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4   | 3   | 51    |
| 10      | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2   | 3   | 4   | 31    |
| 11      | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4   | 4   | 4   | 46    |
| 12      | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 59    |
| 13      | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2   | 2   | 2   | 26    |
| 14      | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3   | 2   | 4   | 31    |
| 15      | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2   | 4   | 4   | 45    |
| 16      | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   | 3   | 41    |
| 17      | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 5  | 4  | 2  | 5  | 2   | 4   | 4   | 42    |
| 18      | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5   | 4   | 4   | 52    |
| 19      | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5   | 5   | 5   | 57    |
| 20      | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5   | 5   | 5   | 55    |
| 21      | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3   | 5   | 4   | 46    |
| 22      | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4   | 4   | 5   | 49    |
| 23      | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 3   | 4   | 51    |
| 24      | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 5   | 53    |
| 25      | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 3   | 43    |
| 26      | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5   | 4   | 4   | 49    |
| 27      | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 51    |
| 28      | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 2   | 4   | 5   | 44    |
| 29      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5   | 5   | 3   | 56    |
| 30      | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4   | 3   | 4   | 44    |
| 31      | 2  | 3  | 3  | 5  | 2  | 2  | 3  | 5  | 4  | 5   | 3   | 3   | 40    |
| 32      | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4   | 3   | 3   | 39    |

Y

**Lampiran 4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Insentif (X1)**

**X1\_p1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati<br>ve<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------------|
| 2       | 5         | 15.6    | 15.6          | 15.6                      |
| 3       | 4         | 12.5    | 12.5          | 28.1                      |
| Valid 4 | 12        | 37.5    | 37.5          | 65.6                      |
| 5       | 11        | 34.4    | 34.4          | 100.0                     |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                           |

**X1\_p2**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati<br>ve<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------------|
| 2       | 6         | 18.8    | 18.8          | 18.8                      |
| 3       | 3         | 9.4     | 9.4           | 28.1                      |
| Valid 4 | 15        | 46.9    | 46.9          | 75.0                      |
| 5       | 8         | 25.0    | 25.0          | 100.0                     |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                           |

**X1\_p3**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| 2       | 5         | 15.6    | 15.6          | 15.6                |
| 3       | 8         | 25.0    | 25.0          | 40.6                |
| Valid 4 | 10        | 31.3    | 31.3          | 71.9                |
| 5       | 9         | 28.1    | 28.1          | 100.0               |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                     |

**X1\_p4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| 1       | 1         | 3.1     | 3.1           | 3.1                 |
| 2       | 4         | 12.5    | 12.5          | 15.6                |
| Valid 3 | 5         | 15.6    | 15.6          | 31.3                |
| 4       | 15        | 46.9    | 46.9          | 78.1                |
| 5       | 7         | 21.9    | 21.9          | 100.0               |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                     |

**X1\_p5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| 2       | 3         | 9.4     | 9.4           | 9.4                 |
| 3       | 6         | 18.8    | 18.8          | 28.1                |
| Valid 4 | 9         | 28.1    | 28.1          | 56.3                |
| 5       | 14        | 43.8    | 43.8          | 100.0               |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                     |

**X1\_p6**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| 2       | 6         | 18.8    | 18.8          | 18.8                |
| 3       | 4         | 12.5    | 12.5          | 31.3                |
| Valid 4 | 13        | 40.6    | 40.6          | 71.9                |
| 5       | 9         | 28.1    | 28.1          | 100.0               |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                     |

**X1\_p7**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| 2       | 4         | 12.5    | 12.5          | 12.5                |
| 3       | 5         | 15.6    | 15.6          | 28.1                |
| Valid 4 | 15        | 46.9    | 46.9          | 75.0                |
| 5       | 8         | 25.0    | 25.0          | 100.0               |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                     |

**X1\_p8**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| 2       | 5         | 15.6    | 15.6          | 15.6                |
| 3       | 5         | 15.6    | 15.6          | 31.3                |
| Valid 4 | 16        | 50.0    | 50.0          | 81.3                |
| 5       | 6         | 18.8    | 18.8          | 100.0               |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                     |

**X1\_p9**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| 2       | 5         | 15.6    | 15.6          | 15.6                |
| 3       | 5         | 15.6    | 15.6          | 31.3                |
| Valid 4 | 13        | 40.6    | 40.6          | 71.9                |
| 5       | 9         | 28.1    | 28.1          | 100.0               |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                     |

**X1\_p1****0**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| 2       | 4         | 12.5    | 12.5          | 12.5                |
| 3       | 9         | 28.1    | 28.1          | 40.6                |
| Valid 4 | 13        | 40.6    | 40.6          | 81.3                |
| 5       | 6         | 18.8    | 18.8          | 100.0               |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                     |

**X1\_p1****1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| 2       | 4         | 12.5    | 12.5          | 12.5                |
| 3       | 7         | 21.9    | 21.9          | 34.4                |
| Valid 4 | 16        | 50.0    | 50.0          | 84.4                |
| 5       | 5         | 15.6    | 15.6          | 100.0               |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                     |



**X1\_p1**  
2

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati<br>ve<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------------|
| 2       | 7         | 21.9    | 21.9          | 21.9                      |
| 3       | 2         | 6.3     | 6.3           | 28.1                      |
| Valid 4 | 12        | 37.5    | 37.5          | 65.6                      |
| 5       | 11        | 34.4    | 34.4          | 100.0                     |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                           |



**Lampiran 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)**

**X2\_p1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| 2       | 5         | 15.6    | 15.6          | 15.6                |
| 3       | 4         | 12.5    | 12.5          | 28.1                |
| Valid 4 | 12        | 37.5    | 37.5          | 65.6                |
| 5       | 11        | 34.4    | 34.4          | 100.0               |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                     |

**X2\_p2**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| 2       | 5         | 15.6    | 15.6          | 15.6                |
| 3       | 7         | 21.9    | 21.9          | 37.5                |
| Valid 4 | 8         | 25.0    | 25.0          | 62.5                |
| 5       | 12        | 37.5    | 37.5          | 100.0               |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                     |

**X2\_p3**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| 2       | 5         | 15.6    | 15.6          | 15.6                |
| 3       | 8         | 25.0    | 25.0          | 40.6                |
| Valid 4 | 10        | 31.3    | 31.3          | 71.9                |
| 5       | 9         | 28.1    | 28.1          | 100.0               |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                     |

**X2\_p4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1       | 1         | 3.1     | 3.1           | 3.1                |
| 2       | 4         | 12.5    | 12.5          | 15.6               |
| 3       | 7         | 21.9    | 21.9          | 37.5               |
| Valid 4 | 14        | 43.8    | 43.8          | 81.3               |
| 5       | 6         | 18.8    | 18.8          | 100.0              |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2\_p5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 6         | 18.8    | 18.8          | 18.8               |
| 3       | 4         | 12.5    | 12.5          | 31.3               |
| Valid 4 | 12        | 37.5    | 37.5          | 68.8               |
| 5       | 10        | 31.3    | 31.3          | 100.0              |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2\_p6**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 6         | 18.8    | 18.8          | 18.8               |
| 3       | 4         | 12.5    | 12.5          | 31.3               |
| Valid 4 | 13        | 40.6    | 40.6          | 71.9               |
| 5       | 9         | 28.1    | 28.1          | 100.0              |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

---

**X2\_p7**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 1       | 1         | 3.1     | 3.1              | 3.1                   |
| 2       | 3         | 9.4     | 9.4              | 12.5                  |
| 3       | 10        | 31.3    | 31.3             | 43.8                  |
| Valid 4 | 13        | 40.6    | 40.6             | 84.4                  |
| 5       | 5         | 15.6    | 15.6             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

**X2\_p8**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 5         | 15.6    | 15.6             | 15.6                  |
| 3       | 6         | 18.8    | 18.8             | 34.4                  |
| Valid 4 | 12        | 37.5    | 37.5             | 71.9                  |
| 5       | 9         | 28.1    | 28.1             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

**X2\_p9**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 4         | 12.5    | 12.5             | 12.5                  |
| 3       | 6         | 18.8    | 18.8             | 31.3                  |
| Valid 4 | 14        | 43.8    | 43.8             | 75.0                  |
| 5       | 8         | 25.0    | 25.0             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

---

**X2\_p10**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 4         | 12.5    | 12.5             | 12.5                  |
| 3       | 2         | 6.3     | 6.3              | 18.8                  |
| Valid 4 | 11        | 34.4    | 34.4             | 53.1                  |
| 5       | 15        | 46.9    | 46.9             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

**X2\_p11**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 3         | 9.4     | 9.4              | 9.4                   |
| 3       | 7         | 21.9    | 21.9             | 31.3                  |
| Valid 4 | 15        | 46.9    | 46.9             | 78.1                  |
| 5       | 7         | 21.9    | 21.9             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

**X2\_12**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 1       | 1         | 3.1     | 3.1              | 3.1                   |
| 2       | 4         | 12.5    | 12.5             | 15.6                  |
| Valid 3 | 8         | 25.0    | 25.0             | 40.6                  |
| 4       | 12        | 37.5    | 37.5             | 78.1                  |
| 5       | 7         | 21.9    | 21.9             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

### Lampiran 6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja (X1)

#### Y\_p1

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 4         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
| 3       | 6         | 18.8    | 18.8          | 31.3               |
| Valid 4 | 11        | 34.4    | 34.4          | 65.6               |
| 5       | 11        | 34.4    | 34.4          | 100.0              |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Y\_p2

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 5         | 15.6    | 15.6          | 15.6               |
| 3       | 5         | 15.6    | 15.6          | 31.3               |
| Valid 4 | 15        | 46.9    | 46.9          | 78.1               |
| 5       | 7         | 21.9    | 21.9          | 100.0              |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Y\_p3

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 4         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
| 3       | 7         | 21.9    | 21.9          | 34.4               |
| Valid 4 | 16        | 50.0    | 50.0          | 84.4               |
| 5       | 5         | 15.6    | 15.6          | 100.0              |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

---

**Y\_p4**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 5         | 15.6    | 15.6             | 15.6                  |
| 3       | 4         | 12.5    | 12.5             | 28.1                  |
| Valid 4 | 12        | 37.5    | 37.5             | 65.6                  |
| 5       | 11        | 34.4    | 34.4             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y\_p5**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 5         | 15.6    | 15.6             | 15.6                  |
| 3       | 3         | 9.4     | 9.4              | 25.0                  |
| Valid 4 | 16        | 50.0    | 50.0             | 75.0                  |
| 5       | 8         | 25.0    | 25.0             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y\_p6**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 6         | 18.8    | 18.8             | 18.8                  |
| 3       | 4         | 12.5    | 12.5             | 31.3                  |
| Valid 4 | 13        | 40.6    | 40.6             | 71.9                  |
| 5       | 9         | 28.1    | 28.1             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

---

**Y\_p7**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 3         | 9.4     | 9.4              | 9.4                   |
| 3       | 7         | 21.9    | 21.9             | 31.3                  |
| Valid 4 | 15        | 46.9    | 46.9             | 78.1                  |
| 5       | 7         | 21.9    | 21.9             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y\_p8**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 3         | 9.4     | 9.4              | 9.4                   |
| 3       | 7         | 21.9    | 21.9             | 31.3                  |
| Valid 4 | 11        | 34.4    | 34.4             | 65.6                  |
| 5       | 11        | 34.4    | 34.4             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y\_p9**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 6         | 18.8    | 18.8             | 18.8                  |
| 3       | 3         | 9.4     | 9.4              | 28.1                  |
| Valid 4 | 14        | 43.8    | 43.8             | 71.9                  |
| 5       | 9         | 28.1    | 28.1             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |



**Y\_p10**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 5         | 15.6    | 15.6             | 15.6                  |
| 3       | 3         | 9.4     | 9.4              | 25.0                  |
| Valid 4 | 11        | 34.4    | 34.4             | 59.4                  |
| 5       | 13        | 40.6    | 40.6             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y\_p11**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 4         | 12.5    | 12.5             | 12.5                  |
| 3       | 7         | 21.9    | 21.9             | 34.4                  |
| Valid 4 | 15        | 46.9    | 46.9             | 81.3                  |
| 5       | 6         | 18.8    | 18.8             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y\_p12**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| 2       | 3         | 9.4     | 9.4              | 9.4                   |
| 3       | 6         | 18.8    | 18.8             | 28.1                  |
| Valid 4 | 15        | 46.9    | 46.9             | 75.0                  |
| 5       | 8         | 25.0    | 25.0             | 100.0                 |
| Total   | 32        | 100.0   | 100.0            |                       |

### One Sample-Kolmogorov-Smirnov Test

|                                     |                   | Insentif<br>Kerja | Motivasi<br>Kerja | Kinerja<br>Karyawan |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| N                                   |                   | 32                | 32                | 32                  |
| Normal<br>Parameters <sup>a,b</sup> | Mean              | 45.53             | 45.44             | 46.03               |
|                                     | Std.<br>Deviation | 7.935             | 8.052             | 8.038               |
|                                     | Absolute          | .153              | .108              | .144                |
| Most Extreme<br>Differences         | Positive          | .099              | .080              | .085                |
|                                     | Negative          | -.153             | -.108             | -.144               |
| Kolmogorov-<br>Smirnov Z            |                   | .868              | .613              | .815                |
| Asymp. Sig.<br>(2-tailed)           |                   | .439              | .846              | .520                |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### ANOVA Table

|   |         |                                | Sum<br>of<br>Squares | df | Mean<br>Square | F       | Sig. |
|---|---------|--------------------------------|----------------------|----|----------------|---------|------|
| Kinerja<br>Karyawan *<br>Insentif Kerja |         | (Combined)                     | 1882.969             | 18 | 104.609        | 11.333  | .000 |
|   | Between | Linearity                      | 1727.803             | 1  | 1727.803       | 187.179 | .000 |
|   | Groups  | Deviation<br>from<br>Linearity | 155.166              | 17 | 9.127          | .989    | .518 |
|   | Within  | Groups                         | 120.000              | 13 | 9.231          |         |      |

|       |          |    |  |  |
|-------|----------|----|--|--|
| Total | 2002.969 | 31 |  |  |
|-------|----------|----|--|--|

ANOVA Table

|  |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|--|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kinerja<br>Karyawan *<br>Motivasi<br>Kerja | (Combined)               | 1867.135       | 21 | 88.911      | 6.546   | .002 |
|  | Linearity                | 1401.864       | 1  | 1401.864    | 103.205 | .000 |
|  | Deviation from Linearity | 465.271        | 20 | 23.264      | 1.713   | .192 |
| Between Groups                             |                          |                |    |             |         |      |
| Within Groups                              |                          | 135.833        | 10 | 13.583      |         |      |
| Total                                      |                          | 2002.969       | 31 |             |         |      |

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 1.543                       | 3.141      |                           | .491  | .627 |
| 1     | Insentif Kerja | .755                        | .115       | .745                      | 6.539 | .000 |

|                |      |      |      |       |      |
|----------------|------|------|------|-------|------|
| Motivasi Kerja | .223 | .114 | .223 | 1.961 | .060 |
|----------------|------|------|------|-------|------|

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .937 <sup>a</sup> | .879     | .870              | 2.894                      | 1.796         |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Insentif Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)     | 3.194                       | 3.167      | .929                      | 1.009  | .321 |
|       | Insentif Kerja | .941                        | .069       |                           | 13.725 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|       | (Constant) | 8.084                       | 4.605      |                           | 1.755 | .089 |

|   |                |      |      |      |       |      |
|---|----------------|------|------|------|-------|------|
| 1 | Motivasi Kerja | .835 | .100 | .837 | 8.364 | .000 |
|---|----------------|------|------|------|-------|------|

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

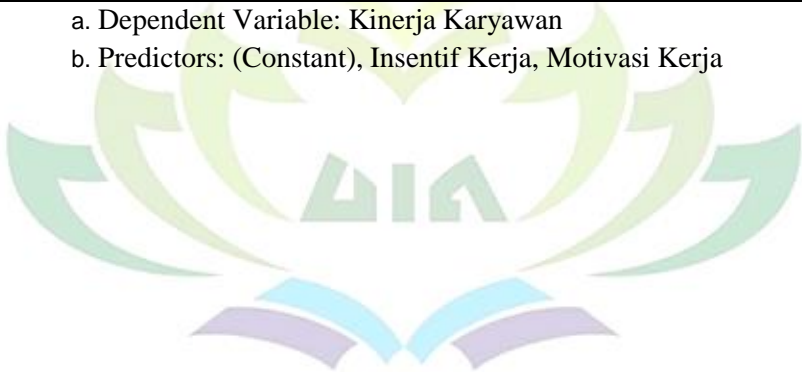
### Lampiran 7 Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 1760.028       | 2  | 880.014     | 105.048 | .000 <sup>b</sup> |
| 1 Residual   | 242.941        | 29 | 8.377       |         |                   |
| Total        | 2002.969       | 31 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif Kerja, Motivasi Kerja



Lampiran 8 Tabel F

| (N<br>2) | df untuk pembilang<br>(N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|          | 1                          | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   |
| 1        | 161                        | 199  | 216  | 225  | 230  | 234  | 237  | 239  | 241  | 242  | 243  |
| 2        | 18.5                       | 19.1 | 19.1 | 19.2 | 19.3 | 19.3 | 19.3 | 19.3 | 19.3 | 19.4 | 19.4 |
| 3        | 10.1                       | 9.5  | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.8  | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 |
| 4        | 7.71                       | 6.9  | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.0  | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 |
| 5        | 6.61                       | 5.7  | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.8  | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 |
| 6        | 5.99                       | 5.1  | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.2  | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 |
| 7        | 5.59                       | 4.7  | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.7  | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 |
| 8        | 5.32                       | 4.4  | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.5  | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 |
| 9        | 5.12                       | 4.2  | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.2  | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 |
| 10       | 4.96                       | 4.1  | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.1  | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 |
| 11       | 4.84                       | 3.9  | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.0  | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 |
| 12       | 4.75                       | 3.8  | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.9  | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 |
| 13       | 4.67                       | 3.8  | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.8  | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 |
| 14       | 4.60                       | 3.7  | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.7  | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 |
| 15       | 4.54                       | 3.6  | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.7  | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 |
| 16       | 4.49                       | 3.6  | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.6  | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 |
| 17       | 4.45                       | 3.5  | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.6  | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 |

|           |      |     |      |      |      |      |     |      |      |      |      |
|-----------|------|-----|------|------|------|------|-----|------|------|------|------|
|           |      | 9   |      |      |      |      | 1   |      |      |      |      |
| <b>18</b> | 4.41 | 3.5 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.5 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 |
|           |      | 5   |      |      |      |      | 8   |      |      |      |      |
| <b>19</b> | 4.38 | 3.5 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.5 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 |
|           |      | 2   |      |      |      |      | 4   |      |      |      |      |
| <b>20</b> | 4.35 | 3.4 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.5 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 |
|           |      | 9   |      |      |      |      | 1   |      |      |      |      |
| <b>21</b> | 4.32 | 3.4 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.4 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 |
|           |      | 7   |      |      |      |      | 9   |      |      |      |      |
| <b>22</b> | 4.30 | 3.4 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.4 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 |
|           |      | 4   |      |      |      |      | 6   |      |      |      |      |
| <b>23</b> | 4.28 | 3.4 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.4 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 |
|           |      | 2   |      |      |      |      | 4   |      |      |      |      |
| <b>24</b> | 4.26 | 3.4 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.4 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 |
|           |      | 0   |      |      |      |      | 2   |      |      |      |      |
| <b>25</b> | 4.24 | 3.3 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.4 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 |
|           |      | 9   |      |      |      |      | 0   |      |      |      |      |
| <b>26</b> | 4.23 | 3.3 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.3 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 |
|           |      | 7   |      |      |      |      | 9   |      |      |      |      |
| <b>27</b> | 4.21 | 3.3 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.3 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 |
|           |      | 5   |      |      |      |      | 7   |      |      |      |      |
| <b>28</b> | 4.20 | 3.3 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.3 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 |
|           |      | 4   |      |      |      |      | 6   |      |      |      |      |
| <b>29</b> | 4.18 | 3.3 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.3 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 |
|           |      | 3   |      |      |      |      | 5   |      |      |      |      |
| <b>30</b> | 4.17 | 3.3 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.3 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 |
|           |      | 2   |      |      |      |      | 3   |      |      |      |      |
| <b>31</b> | 4.16 | 3.3 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.3 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 |
|           |      | 0   |      |      |      |      | 2   |      |      |      |      |
| <b>32</b> | 4.15 | 3.2 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.3 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 |
|           |      | 9   |      |      |      |      | 1   |      |      |      |      |
| <b>33</b> | 4.14 | 3.2 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.3 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 |
|           |      | 8   |      |      |      |      | 0   |      |      |      |      |
| <b>34</b> | 4.13 | 3.2 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.2 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 |
|           |      | 8   |      |      |      |      | 9   |      |      |      |      |
| <b>35</b> | 4.12 | 3.2 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.2 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 |
|           |      | 7   |      |      |      |      | 9   |      |      |      |      |

|           |      |     |      |      |      |      |     |      |      |      |      |
|-----------|------|-----|------|------|------|------|-----|------|------|------|------|
| <b>36</b> | 4.11 | 3.2 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.2 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 |
|           |      | 6   |      |      |      |      | 8   |      |      |      |      |
| <b>37</b> | 4.11 | 3.2 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.2 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 |
|           |      | 5   |      |      |      |      | 7   |      |      |      |      |
| <b>38</b> | 4.10 | 3.2 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.2 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 |
|           |      | 4   |      |      |      |      | 6   |      |      |      |      |
| <b>39</b> | 4.09 | 3.2 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.2 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 |
|           |      | 4   |      |      |      |      | 6   |      |      |      |      |
| <b>40</b> | 4.08 | 3.2 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.2 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 |
|           |      | 3   |      |      |      |      | 5   |      |      |      |      |
| <b>41</b> | 4.08 | 3.2 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.2 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 |
|           |      | 3   |      |      |      |      | 4   |      |      |      |      |
| <b>42</b> | 4.07 | 3.2 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.2 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 |
|           |      | 2   |      |      |      |      | 4   |      |      |      |      |
| <b>43</b> | 4.07 | 3.2 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.2 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 |
|           |      | 1   |      |      |      |      | 3   |      |      |      |      |
| <b>44</b> | 4.06 | 3.2 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.2 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 |
|           |      | 1   |      |      |      |      | 3   |      |      |      |      |
| <b>45</b> | 4.06 | 3.2 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.2 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 |
|           |      | 0   |      |      |      |      | 2   |      |      |      |      |



**Lampiran 9 Tabel T**

| <b>P</b>  | <b>0.25</b> | <b>0.10</b> | <b>0.05</b> | <b>0.025</b> | <b>0.01</b> | <b>0.005</b> | <b>0.001</b> |
|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| <b>r</b>  |             |             |             |              |             |              |              |
| <b>d</b>  | <b>0.50</b> | <b>0.20</b> | <b>0.10</b> | <b>0.050</b> | <b>0.02</b> | <b>0.010</b> | <b>0.002</b> |
| <b>f</b>  |             |             |             |              |             |              |              |
| <b>1</b>  | 1.000       | 3.077       | 6.313       | 12.706       | 31.820      | 63.656       | 318.308      |
|           | 00          | 68          | 75          | 20           | 52          | 74           | 84           |
| <b>2</b>  | 0.816       | 1.885       | 2.919       | 4.3026       | 6.9645      | 9.9248       | 22.3271      |
|           | 50          | 62          | 99          | 5            | 6           | 4            | 2            |
| <b>3</b>  | 0.764       | 1.637       | 2.353       | 3.1824       | 4.5407      | 5.8409       | 10.2145      |
|           | 89          | 74          | 36          | 5            | 0           | 1            | 3            |
| <b>4</b>  | 0.740       | 1.533       | 2.131       | 2.7764       | 3.7469      | 4.6040       | 7.17318      |
|           | 70          | 21          | 85          | 5            | 5           | 9            |              |
| <b>5</b>  | 0.726       | 1.475       | 2.015       | 2.5705       | 3.3649      | 4.0321       | 5.89343      |
|           | 69          | 88          | 05          | 8            | 3           | 4            |              |
| <b>6</b>  | 0.717       | 1.439       | 1.943       | 2.4469       | 3.1426      | 3.7074       | 5.20763      |
|           | 56          | 76          | 18          | 1            | 7           | 3            |              |
| <b>7</b>  | 0.711       | 1.414       | 1.894       | 2.3646       | 2.9979      | 3.4994       | 4.78529      |
|           | 14          | 92          | 58          | 2            | 5           | 8            |              |
| <b>8</b>  | 0.706       | 1.396       | 1.859       | 2.3060       | 2.8964      | 3.3553       | 4.50079      |
|           | 39          | 82          | 55          | 0            | 6           | 9            |              |
| <b>9</b>  | 0.702       | 1.383       | 1.833       | 2.2621       | 2.8214      | 3.2498       | 4.29681      |
|           | 72          | 03          | 11          | 6            | 4           | 4            |              |
| <b>10</b> | 0.699       | 1.372       | 1.812       | 2.2281       | 2.7637      | 3.1692       | 4.14370      |
|           | 81          | 18          | 46          | 4            | 7           | 7            |              |
| <b>11</b> | 0.697       | 1.363       | 1.795       | 2.2009       | 2.7180      | 3.1058       | 4.02470      |
|           | 45          | 43          | 88          | 9            | 8           | 1            |              |
| <b>12</b> | 0.695       | 1.356       | 1.782       | 2.1788       | 2.6810      | 3.0545       | 3.92963      |
|           | 48          | 22          | 29          | 1            | 0           | 4            |              |
| <b>13</b> | 0.693       | 1.350       | 1.770       | 2.1603       | 2.6503      | 3.0122       | 3.85198      |
|           | 83          | 17          | 93          | 7            | 1           | 8            |              |
| <b>14</b> | 0.692       | 1.345       | 1.761       | 2.1447       | 2.6244      | 2.9768       | 3.78739      |
|           | 42          | 03          | 31          | 9            | 9           | 4            |              |
| <b>15</b> | 0.691       | 1.340       | 1.753       | 2.1314       | 2.6024      | 2.9467       | 3.73283      |
|           | 20          | 61          | 05          | 5            | 8           | 1            |              |
| <b>16</b> | 0.690       | 1.336       | 1.745       | 2.1199       | 2.5834      | 2.9207       | 3.68615      |
|           | 13          | 76          | 88          | 1            | 9           | 8            |              |

|   |       |       |       |        |        |        |         |
|---|-------|-------|-------|--------|--------|--------|---------|
| 1 | 0.689 | 1.333 | 1.739 | 2.1098 | 2.5669 | 2.8982 | 3.64577 |
| 7 | 20    | 38    | 61    | 2      | 3      | 3      |         |
| 1 | 0.688 | 1.330 | 1.734 | 2.1009 | 2.5523 | 2.8784 | 3.61048 |
| 8 | 36    | 39    | 06    | 2      | 8      | 4      |         |
| 1 | 0.687 | 1.327 | 1.729 | 2.0930 | 2.5394 | 2.8609 | 3.57940 |
| 9 | 62    | 73    | 13    | 2      | 8      | 3      |         |
| 2 | 0.686 | 1.325 | 1.724 | 2.0859 | 2.5279 | 2.8453 | 3.55181 |
| 0 | 95    | 34    | 72    | 6      | 8      | 4      |         |
| 2 | 0.686 | 1.323 | 1.720 | 2.0796 | 2.5176 | 2.8313 | 3.52715 |
| 1 | 35    | 19    | 74    | 1      | 5      | 6      |         |
| 2 | 0.685 | 1.321 | 1.717 | 2.0738 | 2.5083 | 2.8187 | 3.50499 |
| 2 | 81    | 24    | 14    | 7      | 2      | 6      |         |
| 2 | 0.685 | 1.319 | 1.713 | 2.0686 | 2.4998 | 2.8073 | 3.48496 |
| 3 | 31    | 46    | 87    | 6      | 7      | 4      |         |
| 2 | 0.684 | 1.317 | 1.710 | 2.0639 | 2.4921 | 2.7969 | 3.46678 |
| 4 | 85    | 84    | 88    | 0      | 6      | 4      |         |
| 2 | 0.684 | 1.316 | 1.708 | 2.0595 | 2.4851 | 2.7874 | 3.45019 |
| 5 | 43    | 35    | 14    | 4      | 1      | 4      |         |
| 2 | 0.684 | 1.314 | 1.705 | 2.0555 | 2.4786 | 2.7787 | 3.43500 |
| 6 | 04    | 97    | 62    | 3      | 3      | 1      |         |
| 2 | 0.683 | 1.313 | 1.703 | 2.0518 | 2.4726 | 2.7706 | 3.42103 |
| 7 | 68    | 70    | 29    | 3      | 6      | 8      |         |
| 2 | 0.683 | 1.312 | 1.701 | 2.0484 | 2.4671 | 2.7632 | 3.40816 |
| 8 | 35    | 53    | 13    | 1      | 4      | 6      |         |
| 2 | 0.683 | 1.311 | 1.699 | 2.0452 | 2.4620 | 2.7563 | 3.39624 |
| 9 | 04    | 43    | 13    | 3      | 2      | 9      |         |
| 3 | 0.682 | 1.310 | 1.697 | 2.0422 | 2.4572 | 2.7500 | 3.38518 |
| 0 | 76    | 42    | 26    | 7      | 6      | 0      |         |
| 3 | 0.682 | 1.309 | 1.695 | 2.0395 | 2.4528 | 2.7440 | 3.37490 |
| 1 | 49    | 46    | 52    | 1      | 2      | 4      |         |
| 3 | 0.682 | 1.308 | 1.693 | 2.0369 | 2.4486 | 2.7384 | 3.36531 |
| 2 | 23    | 57    | 89    | 3      | 8      | 8      |         |
| 3 | 0.682 | 1.307 | 1.692 | 2.0345 | 2.4447 | 2.7332 | 3.35634 |
| 3 | 00    | 74    | 36    | 2      | 9      | 8      |         |
| 3 | 0.681 | 1.306 | 1.690 | 2.0322 | 2.4411 | 2.7283 | 3.34793 |
| 4 | 77    | 95    | 92    | 4      | 5      | 9      |         |
| 3 | 0.681 | 1.306 | 1.689 | 2.0301 | 2.4377 | 2.7238 | 3.34005 |






|          |       |       |       |        |        |        |         |
|----------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|---------|
| <b>5</b> | 56    | 21    | 57    | 1      | 2      | 1      |         |
| <b>3</b> | 0.681 | 1.305 | 1.688 | 2.0280 | 2.4344 | 2.7194 | 3.33262 |
| <b>6</b> | 37    | 51    | 30    | 9      | 9      | 8      |         |
| <b>3</b> | 0.681 | 1.304 | 1.687 | 2.0261 | 2.4314 | 2.7154 | 3.32563 |
| <b>7</b> | 18    | 85    | 09    | 9      | 5      | 1      |         |
| <b>3</b> | 0.681 | 1.304 | 1.685 | 2.0243 | 2.4285 | 2.7115 | 3.31903 |
| <b>8</b> | 00    | 23    | 95    | 9      | 7      | 6      |         |
| <b>3</b> | 0.680 | 1.303 | 1.684 | 2.0226 | 2.4258 | 2.7079 | 3.31279 |
| <b>9</b> | 83    | 64    | 88    | 9      | 4      | 1      |         |
| <b>4</b> | 0.680 | 1.303 | 1.683 | 2.0210 | 2.4232 | 2.7044 | 3.30688 |
| <b>0</b> | 67    | 08    | 85    | 8      | 6      | 6      |         |












Lampiran 10 Tabel R

| Interval Kepercayaan |       |       | Interval Kepercayaan |       |       | Interval Kepercayaan |       |       |
|----------------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|
| n                    | 95%   | 99%   | n                    | 95%   | 99%   | n                    | 95%   | 99%   |
| 3                    | 0,997 | 0,999 | 26                   | 0,388 | 0,496 | 55                   | 0,266 | 0,345 |
| 4                    | 0,950 | 0,990 | 27                   | 0,381 | 0,487 | 60                   | 0,254 | 0,330 |
| 5                    | 0,878 | 0,959 | 28                   | 0,374 | 0,478 | 65                   | 0,244 | 0,317 |
| 6                    | 0,811 | 0,917 | 29                   | 0,367 | 0,470 | 70                   | 0,235 | 0,306 |
| 7                    | 0,754 | 0,874 | 30                   | 0,361 | 0,463 | 75                   | 0,227 | 0,296 |
| 8                    | 0,707 | 0,874 | 31                   | 0,355 | 0,456 | 80                   | 0,220 | 0,286 |
| 9                    | 0,666 | 0,798 | 32                   | 0,349 | 0,449 | 85                   | 0,213 | 0,278 |
| 10                   | 0,632 | 0,765 | 33                   | 0,344 | 0,442 | 90                   | 0,207 | 0,270 |
| 11                   | 0,602 | 0,735 | 34                   | 0,339 | 0,436 | 95                   | 0,202 | 0,263 |
| 12                   | 0,576 | 0,708 | 35                   | 0,334 | 0,430 | 100                  | 0,195 | 0,256 |
| 13                   | 0,553 | 0,684 | 36                   | 0,329 | 0,424 | 125                  | 0,176 | 0,230 |
| 14                   | 0,532 | 0,661 | 37                   | 0,325 | 0,418 | 150                  | 0,157 | 0,210 |
| 15                   | 0,514 | 0,641 | 38                   | 0,320 | 0,413 | 175                  | 0,148 | 0,194 |
| 16                   | 0,497 | 0,623 | 39                   | 0,316 | 0,408 | 200                  | 0,138 | 0,181 |
| 17                   | 0,482 | 0,606 | 40                   | 0,312 | 0,403 | 300                  | 0,113 | 0,148 |
| 18                   | 0,468 | 0,590 | 41                   | 0,308 | 0,396 | 400                  | 0,098 | 0,128 |
| 19                   | 0,456 | 0,575 | 42                   | 0,304 | 0,393 | 500                  | 0,088 | 0,115 |
| 20                   | 0,444 | 0,561 | 43                   | 0,301 | 0,389 | 600                  | 0,080 | 0,105 |
| 21                   | 0,433 | 0,549 | 44                   | 0,297 | 0,384 | 700                  | 0,074 | 0,097 |
| 22                   | 0,423 | 0,537 | 45                   | 0,294 | 0,380 | 800                  | 0,070 | 0,091 |
| 23                   | 0,413 | 0,526 | 46                   | 0,291 | 0,276 | 900                  | 0,065 | 0,086 |
| 24                   | 0,404 | 0,515 | 47                   | 0,288 | 0,372 | 000                  | 0,062 | 0,081 |
| 25                   | 0,396 | 0,505 | 48                   | 0,284 | 0,368 |                      |       |       |
|                      |       |       | 49                   | 0,281 | 0,364 |                      |       |       |
|                      |       |       | 50                   | 0,297 | 0,361 |                      |       |       |

## Lampiran 11 Gambar Penyebaran Kuisioner

09:37   32.0 KB/S   

 docs.google.com   

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF ★     Kirim 

Pertanyaan Jawaban Setelan

Bagian 1 dari 5

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HARIAN LEPAS PT. TOTAN GLOBAL INDONESIA (Studi Pada Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia Cikarang, Kab.Bekasi)**

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh. Yang terhormat Bapak/Ibu/Saudara/I, Perkenalkan saya Efrila Dinata dengan npm 1951040285 mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang sedang mengadakan penelitian tentang "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HARIAN LEPAS PT. TOTAN GLOBAL INDONESIA"

Saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuisioner. Berikut kuisioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

**JENIS KELAMIN \***

Laki - Laki

Perempuan

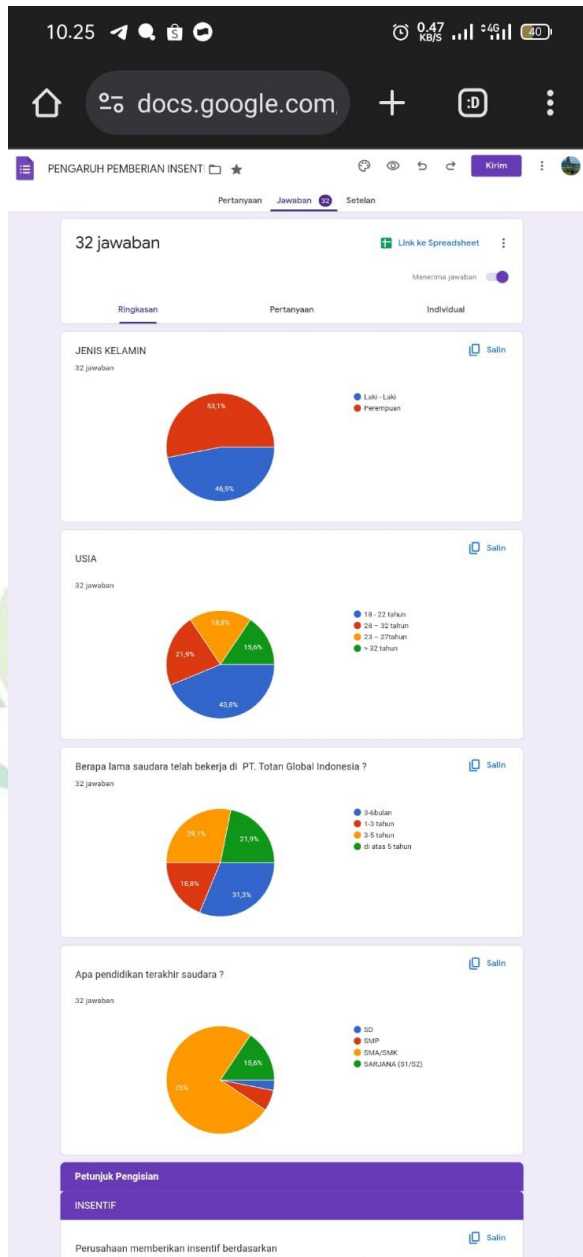
**USIA \***

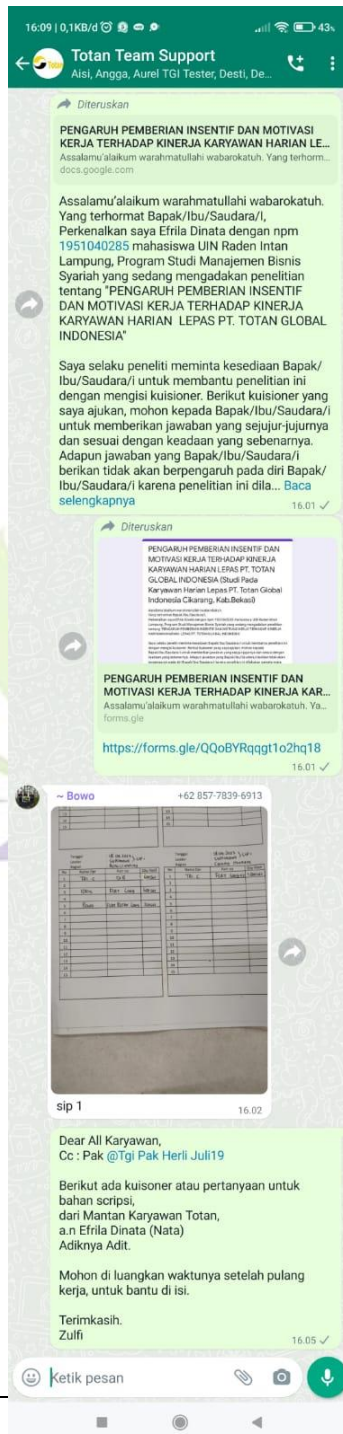
18 - 22 tahun

23 - 27 tahun

28 - 32 tahun

> 32 tahun







**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
 Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B-2956 / Un.16/ P1/ KT/ XI/ 2023

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
 NIP : 197308291998031003  
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
 KINERJA KARYAWAN HARIAN LEPAS PT. TOTAN GLOBAL INDONESIA  
 (Studi Pada Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia Cikarang, Kab.Bekasi)**  
 KARYA :

| NAMA          | NPM        | FAK/PRODI |
|---------------|------------|-----------|
| EFRILA DINATA | 1951040285 | FEBI/ MBS |

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 18 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir .

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandar Lampung, 23 November 2023  
 Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
 NIP. 197308291998031003

**Ket:**

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.



PENGARUH PEMBERIAN  
INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
HARIAN LEPAS PT. TOTAN  
GLOBAL INDONESIA (Studi  
Pada Karyawan Harian Lepas  
PT. Totan Global Indonesia  
Cikarang, Kab.Bekasi)

*by* Perpustakaan Pusat

---

**Submission date:** 23-Nov-2023 02:46PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2236792769

**File name:** TURNITIN-\_EFRILA\_DINATA.docx (344.71K)

**Word count:** 9640

**Character count:** 58519

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HARIAN LEPAS PT. TOTAN GLOBAL INDONESIA (Studi Pada Karyawan Harian Lepas PT. Totan Global Indonesia Cikarang, Kab.Bekasi)

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | Dea Pratiwi Kaharu, Radia Hafid, Melizubaida Mahmud. "Pengaruh Literasi Ekonomi Terhadap Perilaku Konsumsi Siswa Kelas XII IPS SMA Negeri 1 Kabila Kabupaten Bone Bolango", Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 2022<br>Publication | 2% |
| 2 | repository.stiemahardhika.ac.id<br>Internet Source  | 2% |
| 3 | gokarirgo.blogspot.com<br>Internet Source   | 1% |
| 4 | Bunga Permata Sari, Dheo Rimbano, Beny Marselino, Chici Aprilia Sandy, Resti Ria Hairum. "Determinasi Literasi Keuangan dan Inklusi Keuangan Terhadap Kinerja dan Keberlangsungan Usaha UMKM", Owner, 2022<br>Publication                 | 1% |
| 5 | journal.yrpiiku.com<br>Internet Source  | 1% |
| 6 | repository.iainbengkulu.ac.id<br>Internet Source  | 1% |
| 7 | ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id<br>Internet Source  | 1% |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 8  | Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran<br>Jakarta<br>Student Paper | 1 %  |
| 9  | publish.ojs-indonesia.com<br>Internet Source                           | 1 %  |
| 10 | jurnal.polsri.ac.id<br>Internet Source                                 | 1 %  |
| 11 | jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id<br>Internet Source                 | 1 %  |
| 12 | jurnal.unismabekasi.ac.id<br>Internet Source                           | 1 %  |
| 13 | jurnal.uisu.ac.id<br>Internet Source                                   | 1 %  |
| 14 | anzdoc.com<br>Internet Source  | 1 %  |
| 15 | journal.jis-institute.org<br>Internet Source                           | 1 %  |
| 16 | text-id.123dok.com<br>Internet Source                                  | 1 %  |
| 17 | Submitted to Universitas Muhammadiyah<br>Surakarta<br>Student Paper    | <1 % |
| 18 | journal.arimbi.or.id<br>Internet Source                                | <1 % |
| 19 | lib.unnes.ac.id<br>Internet Source                                     | <1 % |
| 20 | ejournal.stiesia.ac.id<br>Internet Source                              | <1 % |
| 21 | jurnaluniv45sby.ac.id<br>Internet Source                               | <1 % |
| 22 | moam.info<br>Internet Source   | <1 % |

---

|    |   |      |
|----|---|------|
| 23 | Submitted to Purdue University<br>Student Paper | <1 % |
| 24 | journal.unusida.ac.id<br>Internet Source        | <1 % |
| 25 | www.researchgate.net<br>Internet Source         | <1 % |

---

---

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 5 words



