

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan karyawan PT Fajar Mandiri Baros – Serang, yang berjumlah 61 orang (responden). PT Fajar Mandiri Baros – Serang beralamat di jalan raya Serang Pandeglang km 12 Baros – Serang yang bergerak pada bidang usaha pelayanan jasa penjualan, perawatan serta pemeliharaan dan penjualan sparepart Sepeda Motor Honda. Untuk kelancaran usaha, perusahaan ini melakukan upaya menggairahkan karyawannya supaya mereka termotivasi dalam bekerja. Untuk itu perusahaan memberi insentif berupa:

1. Jaminan Kesehatan

Perusahaan mengikutsertakan seluruh karyawan dalam program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Adapun potongan untuk BPJS bagi karyawan yaitu 1% dari gaji.

2. Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan menjelang hari raya keagamaan sesuai dengan peraturan menteri tenaga kerja PER.04/Men/1994 sebagai berikut :

- a. Buruh/pekerja yang masih menjalani masa percobaan, tidak mendapat tunjangan hari raya keagamaan.
- b. Bagi buruh/pekerja yang telah selesai menjalani masa percobaan tetapi masa kerjanya kurang dari satu tahun, akan diberikan secara proposional/prorata.
- c. Besarnya tunjangan hari raya adalah satu bulan upah bagi yang masa kerjanya satu tahun atau lebih.
- d. Pembayaran THR tersebut, wajib dibayarkan oleh perusahaan selambat-lambatnya dua minggu sebelum hari raya keagamaan.
- e. Apabila buruh/pekerja mengundurkan diri satu bulan sebelum hari raya, maka buruh/pekerja

tersebut berhak menerima tunjangan hari raya keagamaan yang dihitung secara proporsional.

3. Bonus

Bonus yang berlaku pada PT Fajar Mandiri Baros – Serang yaitu:

- a. Diberikan setiap satu tahun sekali.
- b. Besaran nominal bonus ini tergantung pada profit / keuntungan perusahaan.
- c. Semakin besar keuntungan dari perusahaan maka semakin besar juga bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

4. Komisi

Komisi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan uang masuk (5% dari hasil penjualan).

5. Tunjangan Makan

Perusahaan memberikan uang tunjangan makan kepada seluruh karyawan sebesar Rp. Xxx /hari dan

tungan ini merupakan tunjangan tidak tetap yang dibayarkan sesuai dengan jumlah kehadiran.¹

Memang bentuk insentif yang diterima sesuai dengan profit perusahaan, tetapi besaran insentif yang terima dari tahun ke tahun selalu naik (meningkat), sehingga membuat para karyawan termotivasi dalam bekerja. Karena uang yang diterima bukan hanya bentuk gaji saja tetapi ada juga uang diluar upah yaitu insentif yang mencakup Tunjangan Kesehatan, THR, Bonus, Komisi dan Tunjangan Makan.²

B. Analisis Data Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Teknik ini digunakan untuk mengungkap gambaran mengenai data responden secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan melalui tabulasi frekuensi guna menyikap kecenderungan data

¹ Wawancara dengan Oly Prajarsari, Branch Head PT Fajar Mandiri Baros – Serang, (Baros: Serang, 29 Maret, 2019)

²Wawancara dengan Maslikhatun Nisa, Karyawan PT Fajar Mandiri Baros – Serang, (Baros: Serang, 29 Maret,2019)

berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan status.

Berikut ini gambaran responden tersebut:

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis
Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase
Laki – Laki	36	59 %
Perempuan	25	41 %
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019³

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berjumlah 61 orang terdiri dari laki-laki sebanyak 36 orang (59%) dan perempuan sebanyak 25 orang (41%).

³ Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 20 Maret 2019 pukul 20.45 WIB

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan
Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase
15 – 24 Tahun	31	50,8%
25 – 34 Tahun	28	45,9%
> 35 Tahun	2	3,2%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data primer yang diolah. 2019⁴

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat diketahui bahwa 31 orang (50,8%) berusia 15 – 24 tahun, dan sebanyak 28 orang (45,9%) berusia 25 – 34 tahun, sisanya sebanyak 2 orang (3,2%) berusia 35 tahun keatas. Berdasarkan data ini, karyawan terbanyak pada usia muda.

⁴ Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 20 Maret 2019 pukul 20.45 WIB

c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase
SMA	61	100%
D3	0	0%
S1	0	0%
S2	0	0%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019⁵

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir semuanya berpendidikan tingkat SMA.

⁵ Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 20 Maret 2019 pukul 20.45 WIB

d. Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.4

*Karakteristik Responden Berdasarkan
Status*

Status	Frekuensi (Orang)	Presentase
Menikah	32	52,5%
Belum Menikah	29	47,5%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019⁶

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status yaitu 32 responden atau 52,5% berstatus menikah dan 29 responden atau 47,5% berstatus belum menikah.

⁶ Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 20 Maret 2019 pukul 20.45 WIB

2. Analisis Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1). Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 61, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - 2$. n merupakan jumlah sampel dalam penelitian. Jadi, $df = 61 - 2 = 59$, maka r_{tabel} adalah 0,252. Ketentuan untuk valid atau tidaknya suatu *item* apabila nilai r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$) maka dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$) maka dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas tiap variabel menggunakan program IBM Statistik SPSS Versi 20 sebagai berikut:

Tabel 4.7

**Hasil Pengujian Validitas Variabel X
(Penerimaan Insentif)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 0,05; n = 61 - 2 = 59$	Keterangan
x.1	0,729	0,252	Valid
x.2	0,781	0,252	Valid
x.3	0,774	0,252	Valid
x.4	0,790	0,252	Valid
x.5	0,892	0,252	Valid
x.6	0,888	0,252	Valid
x.7	0,824	0,252	Valid
x.8	0,778	0,252	Valid
x.9	0,671	0,252	Valid
x.10	0,801	0,252	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019⁷

⁷ Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 21 Maret 2019 pukul 13.05 WIB

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan pada variabel x menghasilkan nilai koefisien correlation $>$ pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan uji dua arah dan 61 responden. Maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,252. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel x yang digunakan dapat dikatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 0,05; n = 61 - 2 = 59$	Keterangan
y.1	0,815	0,252	Valid
y.2	0,837	0,252	Valid
y.3	0,843	0,252	Valid
y.4	0,789	0,252	Valid
y.5	0,871	0,252	Valid

Item Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 0,05; n = 61 - 2 = 59$	Keterangan
y.6	0,811	0,252	Valid
y.7	0,804	0,252	Valid
y.8	0,841	0,252	Valid
y.9	0,878	0,252	Valid
y.10	0,812	0,252	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019⁸

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa pernyataan pada variabel y menghasilkan nilai koefisien correlation > pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan uji dua arah dan 61 responden. Maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,252. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel y yang digunakan dapat dikatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

⁸ Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 21 Maret 2019 pukul 13.05 WIB

2). Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.⁹ Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Instrumen Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Penerimaan Insentif (X)	0,932	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,948	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019¹⁰

⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2018), Cet Ke-1, h.57

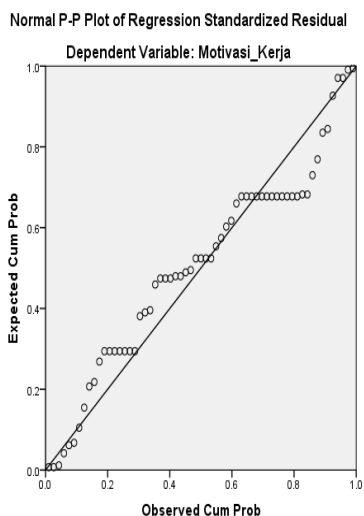
¹⁰ Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 21 Maret 2019 pukul 13.05 WIB

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa instrumen pengumpul data dapat dikatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 ($0,932 > 0,60$) untuk instrumen penerimaan insentif dan ($0,948 > 0,60$) untuk instrumen motivasi kerja .

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual akan dikatakan normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga.



Sumber : *Output IBM Statistik SPSS Versi 20*¹¹

Gambar 4.1

Uji Normalitas (P – P Plot)

Dari gambar 4.1 graik normal P – P Plot menunjukkan graik yang normal, dilihat dari titik-titik distribusi data yang terletak disekitar garis lurus diagonal dan menyebar mengikuti dan mendekati garis lurus diagonal tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa data ini bersifat normal.

¹¹ Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 21 Maret 2019 pukul 20.30 WIB

2). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan uji Glejser. Berikut ini adalah hasil pengujiannya:

Tabel 4.11
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.203	1.744		.690	.493
X	.021	.041	.066	.510	.612

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : *Output* IBM Statistik SPSS Versi 20¹²

¹² Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 21 Maret 2019 pukul 21.42 WIB

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi penerimaan insentif (x) adalah 0.612 lebih besar dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas. Artinya model regresi ini layak untuk dilakukan penelitian.

c. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi diartikan sebagai suatu analisis tentang hubungan suatu variabel kepada variabel lain, yaitu variabel bebas. Untuk melihat korelasi antar variabel dengan persamaan regresi linear sederhana, maka dengan menggunakan IBM Statistik SPSS Versi 20 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.436	2.505		5.363	.000
	Penerimaan _Insentif	.704	.059	.842	12.011	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Sumber : *Output IBM Statistik SPSS Versi 20*¹³

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui nilai constant (a) sebesar 13,436. Sedangkan nilai penerimaan insentif (b / koefisien regresi) sebesar 0,704 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 13,436 + 0,704 X$$

¹³ Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 21 Maret 2019 pukul 21.44 WIB

Pembahasan model regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 13,436 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel motivasi kerja adalah sebesar 13,436
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,704 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai penerimaan insentif maka nilai motivasi kerja bertambah 0,704. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

d. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji apakah variabel independen yang dimasukan kedalam model mempunyai pengaruh secara individual (parsial) terhadap variabel independen. Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh antara penerimaan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Fajar Mandiri Baros-Serang

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, pada $\alpha = 5\%$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima, pada $\alpha = 5\%$

Hasil uji analisis regresi coefficients dengan menggunakan IBM Statistik SPSS Versi 20 terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.436	2.505		5.363	.000
1 Penerimaan_Insentif	.704	.059	.842	12.011	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Sumber : *Output* IBM Statistik SPSS Versi 20¹⁴

Berdasarkan hasil Tabel 4.13 pengaruh dari penerimaan insentif terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan

¹⁴ Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 21 Maret 2019 pukul 21.45 WIB

(probabilitas). Variabel penerimaan insentif mempunyai arah yang positif. Variabel penerimaan insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karena nilai signifikansi $< 0,05$.

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 12,011, dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $(df) = n - 2 = 61 - 2 = 59$, uji dilakukan dua sisi dengan perhitungan signifikan didapat angka $0,000 < 0,05$. Diketahui t_{tabel} sebesar 1,671 dan t_{hitung} sebesar 12,011, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,011 > 1,671$) maka dapat diambil keputusan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara penerimaan insentif terhadap motivasi kerja.

e. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua

variabel atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel.

Menurut Syofian Siregar dalam bukunya *metode penelitian kuantitatif*, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat kuat

Hasil koefisien korelasi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Penerimaan_Insentif	Motivasi_Kerja
Penerimaan_Insentif	Pearson Correlation	1	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : *Output IBM Statistik SPSS Versi 20*¹⁵

Dari hasil uji koefisien korelasi (r) didapatkan nilai korelasi antara penerimaan insentif dengan motivasi kerja (r) adalah 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara penerimaan insentif dengan motivasi kerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r adalah positif, berarti semakin tinggi penerimaan insentif maka semakin meningkatkan motivasi kerja.

¹⁵ Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 22 Maret 2019 pukul 12.58 WIB

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Kd) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih x (bebas) terhadap variabel y (terikat).

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.710	.705	2.955

a. Predictors: (Constant), Penerimaan_Insentif

b. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Sumber : *Output IBM Statistik SPSS Versi 20*¹⁶

Dari Tabel 4.16 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,710 \times 100\% = 71\%$ yang berarti motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh

¹⁶ Data diolah dengan IBM Statistik SPSS Versi 20 pada tanggal 22 Maret 2019 pukul 13.40 WIB

penerimaan insentif sebesar 71% , sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel lain.

C. Pembahasan

Secara umum dari hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian sudah baik, hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan setuju yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil uji statistik memperlihatkan bahwa variabel penerimaan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun nilai koefisien regresi variabel penerimaan insentif sebagai $X = 0,704$. Selanjutnya dengan melihat signifikansi dimana tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan $\alpha = 0,05$ maka nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilainya lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila nilai penerimaan insentif meningkat 1% maka akan meningkatkan motivasi kerja 0,704 atau sebesar 0,704%.

Dari hasil uji koefisien korelasi (r) didapat nilai korelasi antara penerimaan insentif dengan motivasi kerja (r) adalah 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara penerimaan insentif dengan motivasi kerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r adalah positif, berarti semakin tinggi penerimaan insentif maka semakin meningkatkan motivasi kerja.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerimaan insentif terhadap motivasi kerja, peneliti menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu alat utama untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nilai koefisien korelasi. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas nilai koefisien korelasi = 0,00 – 1,00. Nilai koefisien determinasi = 0% - 100%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Graffito Riyant Grahayudha (2014) dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (studi pada karyawan PT AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang), dimana insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja 0,551 atau sebesar 55,1%. Sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Selain itu pada penelitian oleh Risa Oktarini (2015) dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Seftya Utama Balikpapan dimana dari hasil penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,496 kemudian nilai sig t sebesar 0,002 dibandingkan nilai sig $\alpha = 0,05$ karena nilai sig t_{hitung}

$0,002 < \text{sig } \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Seftya Utama Balikpapan. Pada kedua penelitian tersebut didapatkan nilai $F < 0,05$ menunjukkan bahwa insentif secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Fajar Mandiri Baros – Serang dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan dan melakukan wawancara dengan kepala cabang PT Fajar Mandiri Baros – Serang.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori Heidjrachman Ranupandoyo, dkk bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa insentif dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Tetapi tidak sepenuhnya motivasi kerja dipengaruhi oleh insentif, ada variabel lain yang dapat

mempengaruhi motivasi kerja karyawan seperti keamanan, penghargaan dan lain-lain.

D. Pengaruh Penerimaan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa penerimaan insentif dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Salah satu penjelasan hadis sahih yang mengarah kepada pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam sebuah hadis disebutkan, Rosulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya:

”berikanlah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya.”

Dari hadis di atas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan (pimpinan)

wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Begitu juga dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu organisasi bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawannya dengan tujuan untuk memotivasi kerja karyawannya.

Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri dan di akhiri dengan penyesuaian diri. Misalnya seseorang bekerja karena ingin mendapatkan uang. Disini suatu pekerjaan dilakukan karena terdorong oleh keinginan untuk mendapatkan bayaran. Jadi uanglah yang menjadi motif bekerja.

Agama Islam mengajarkan kepada umat muslim untuk selalu mencari dengan cara yang halal, karena manfaatnya akan dapat dirasakan oleh diri sendiri dan keluarga. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Qashash 84 :

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ خَيْرٌ مِنْهَا وَمَنْ جَاءَ
 بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى الَّذِينَ عَمِلُوا السَّيِّئَاتِ
 إِلَّا مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

“Barangsiapa yang datang dengan (membawa) kebaikan, maka dia akan mendapat (pahala) yang lebih baik daripada kebaikannya itu, dan barang siapa datang dengan (membawa) kejahatan, maka orang-orang yang telah mengerjakan kejahatan itu hanya diberi balasan (seimbang) dengan apa yang dahulu mereka kerjakan ”
 (QS. Al-Qashash : 84)¹⁷

¹⁷ Al-Qur’an dan Terjemahannya, Kementerian Agama RI (PT Sinergi Pustaka Indonesia), h. 557