

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI
KASIR DI YOGYA *JUNCTION* CABANG
BOGOR**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:
Erlangga Pramudya Anandhi
2011120193

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

(Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN – PT
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018)

BANDUNG

2018

THE EFFECT OF INCENTIVES ON CASHIER MOTIVATION IN YOGYA JUNCTION BOGOR



UNDERGRADUATED THESIS

Submitted to fulfill part of the requirement
For Bachelor Degree of Economics

By:
Erlangga Pramudya Anandhi
2011120193

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
MANAGEMENT PROGRAM STUDY
(Accredited by BAN – PT
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018)
BANDUNG
2018

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI
KASIR DI YOGYA *JUNCTION* CABANG BOGOR**

Oleh:

Erlangga Pramudya Anandhi

2011120193

Bandung, Agustus 2018

Ketua Program Studi Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing Skripsi,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Ko-pembimbing Skripsi

Annisaa Novieningtyas, SE., MSM.

PERNYATAAN:

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Erlangga Pramudya Anandhi
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 24 Oktober 1993
Nomor Pokok : 2011120193
Program Studi : Manajemen
Jenis naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kasir Di Yogya Junction Cabang Bogor

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan:

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. dan Annisaa Novieningtyyas, SE., MSM.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya unguap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak manapun.

Pasal 25 Ayat (2) UU.No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.200juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal: 3
Agustus 2018
Pembuat pernyataan :



(Erlangga Pramudya Anandhi)

ABSTRAK

Dewasa ini istilah ritel sudah bukan hal yang asing lagi didengar. Perkembangan industri ritel di Indonesia sudah cukup maju, banyak ritel yang sudah berdiri dan tersebar di seluruh Indonesia. Mulai dari *discount store*, *speciality store*, *department store*, *convenience store*, *catalog store*, *chain store*, *supermarket*, dan *hypermarket*. Levy dan Weitz (2001), *retailing* adalah satu rangkaian aktivitas bisnis untuk menambah nilai guna barang dan jasa yang dijual kepada konsumen untuk konsumsi pribadi atau rumah tangga. Toserba atau toko serba ada istilah lainnya adalah pasaraya (bahasa Inggris: *departement store*) adalah suatu bentuk toko swalayan yang menjual barang dagangan eceran maupun dalam skala menengah. Kasir merupakan suatu divisi penting dalam suatu toko, jika kasir bekerja lambat makan akan menimbulkan antrian yang berujung gagal transaksi dan hal ini dapat merugikan perusahaan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian terapan atau *applied research*. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi di Yogya Junction Cabang Bogor. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kasir di perusahaan yaitu sebanyak 62 orang kasir yang seluruhnya diambil menjadi subjek penelitian.

Hasil analisis regresi linear berganda dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai *pvalue* sebesar 0,05 menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kasir secara parsial dengan taraf signifikansi sebesar 0,005. Selain itu dengan melihat pada tabel hasil uji parsial kolom B pada *unstandardized coefficient* di temukan nilai sebesar 0,786. Artinya setiap kenaikan satu kesatuan insentif akan berpengaruh sebesar 0,786 terhadap motivasi.

Oleh karena itu penulis menyarankan untuk tetap mempertahankan sistem insentif yang ada saat ini untuk divisi kasir. Perusahaan harus memperhatikan jumlah upah, keadilan dalam pemberian insentif, komunikasi dengan pegawai, dan keterbukaan bagi setiap karyawan untuk mengemukakan pendapat.

Kata kunci: insentif, motivasi, kasir.

ABSTRACT

Today the term retail is not something that is unfamiliar to hear. The development of the retail industry in Indonesia is quite advanced, many retail that has stood and spread throughout Indonesia. Starting from a discount store, specialty store, department store, convenience store, catalog store, chain store, supermarket, and hypermarket. Levy and Weitz (2001), retailing is a series of business activities to add value to goods and services sold to consumers for personal or household consumption. The department store or department store is another term is pasaraya (English: department store) is a form of a supermarket that sells retail merchandise or on a medium scale. The cashier is an important division in a store if the cashier works slowly eating will cause a queue that leads to a failed transaction and this can harm the company.

This type of research is applied research. Data processing techniques in this study with multiple linear regression to determine the effect of incentives on motivation in Yogya Junction Bogor Branch. Research population is all employees of the driver in the company that is as much as 62 cashiers who are all taken into the subject of research.

The results of multiple linear regression analysis by comparing the significance value with p -value of 0.05 indicates that incentives affect partially the motivation of the cashier with a significance level of 0.005. Also by looking at the table partial test column B on the unstandardized coefficient found the value of 0.786. This means that each incentive increase will affect 0.786 of motivation.

Therefore the authors suggest maintaining the current incentive system for the cashier division. Companies must pay attention to the number of wages, fairness in providing incentives, communication with employees, and openness for each employee to express opinions.

Keyword: motivation, incentives, cashier

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT karena atas berkat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kasir di Yogya Junction Cabang Bogor”**, yang merupakan syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Orangtua Papa dan Mama yang selalu mendukung, selalu memberikan doa, dan memberikan masukan dalam proses penulisan karya tulis ilmiah ini menjadi orangtua yang saya banggakan dan saya sayangi terima kasih atas semua dukungan, hiburan dan semangatnya.
2. Ara, dan Dhian yang selalu menjadi adik manis yang baik dan senantiasa memberikan semangat juga hiburan selama proses penulisan karya tulis ilmiah ini.
3. Dita Ayuningtyas selaku istri saya dan Zein Atharizz Calief selaku anak saya, yang selalu mendukung dan memberikan semangat selama proses penulisan karya tulis ilmiah ini
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. yang saya hormati sebagai dosen pembimbing juga sebagai Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung yang dengan sabar selalu membantu dan memberikan ilmu, arahan, masukan berupa kritik maupun saran kepada saya serta selalu memberikan motivasi saya agar menyelesaikan skripsi ini dengan cepat dan tepat waktu.
5. Ibu Annisaa Novieningtyas, SE., MSM. yang saya hormati sebagai dosen di kelas sekaligus ko-pembimbing yang dengan sabar selalu membantu dan memberikan ilmu, arahan, masukan berupa kritik maupun saran kepada saya serta selalu memberikan motivasi saya agar menyelesaikan skripsi ini dengan cepat dan tepat waktu.

6. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M. yang saya hormati sebagai dosen wali yang tanpa lelah selama kurang lebih 6 tahun, selalu mengarahkan dan membimbing saya dalam segala hal khususnya hal yang berkaitan dengan studi dari awal hingga akhir masa kuliah saya.
7. Seluruh dosen, seluruh staf petugas tata usaha serta pekarya Universitas Katolik Parahyangan atas sumbangsih dan bantuannya kepada penulis selama masa perkuliahannya.
8. Bapak Endang Yudhi selaku menejer dari *Yogya Junction* Cabang Bogor yang telah memberi izin dan membantu dalam penelitian, atas bantuan mereka penulis dapat melakukan penelitian di *Yogya Junction* Cabang Bogor
9. Alfredo Ronny, Aalvar Dwiyo, Arthur Wibisono, Ricky Perdana, Ilyas Fahrurazi, Brian Armanta dan Menchen Maximillian selaku teman baik yang rela menjadi teman diskusi, senantiasa membantu proses penulisan karya tulis ilmiah ini dan menjadi teman disaat susah maupun senang.
10. Abah, Teja Jatmika, Mamang, Ryan Jo, Kemal Adi, Garry Ledrew, Khrisna Nandika selaku saudara di kampus yang senantiasa menemani, membantu dan menghibur penulis selama menghabiskan masa tingkat akhir dan menjadi teman baik yang selalu meringankan beban pikiran penulis.
11. Seluruh pemuda SC yang selalu menghibur dan menemani penulis selama masa perkuliahan.
12. Seluruh keluarga besar Mahasiswa Manajemen UNPAR angkatan 2011 yang merupakan teman seperjuangan selama masa perkuliahan.
13. Muhammad Nur Fahmi dan semua teman-teman di Bogor yang jauh di sana tetapi tetap berkomunikasi walau terbatas jarak
14. Semua orang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang sudah banyak mendukung dan mendoakan sampai penyusunan skripsi ini dapat terlaksana.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat beberapa kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki. Namun penulis berharap dengan kerendahan hati, semua kritik dan saran akan diterima sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Bandung, 8 Agustus 2018

Erlangga Pramudya Anandhi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Kerangka Penelitian	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Insentif.....	7
2.2 Motivasi Kerja	9
2.3 Studi Literatur.....	24
BAB 3 METODE & OBJEK PENELITIAN	25
3.1 Metode Penelitian.....	25
3.1.1 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.1.3 Operasional Variabel.....	26
3.1.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	30
3.2 Obyek Penelitian	36
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Sistem Insetif di <i>Yogya Junction</i> cabang Bogor.....	37
4.2 Uji Normalitas	37
4.3 Analisa Insentif Kasir <i>Yogya Junction</i> Cabang Bogor	38
4.4 Analisa Motivasi Kasir <i>Yogya Junction</i> cabang Bogor	43
4.5 Analisa Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi	52
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56

LAMPIRAN.....	58
RIWAYAT PENULIS.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Tabel Operasionalisasi Variabel X	27
Tabel 3. 2 Tabel Operasionalisasi Variabel Motivasi	28
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel X	31
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Setelah mengeluarkan item yang tidak valid)	32
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Y	32
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Setelah menghilangkan item yang tidak valid)	33
Tabel 3. 7 Pemaknaan Hasil Uji Reliabilitas	35
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas	36
Tabel 3. 9 Karakteristik Obyek	36
Tabel 4. 1 Tabel Pembobotan Alternatif Jawaban	39
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Insentif	39
Tabel 4. 3 Modus Dimensi Insentif	43
Tabel 4. 4 Tabel Pembobotan Alternatif Jawaban	43
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Motivasi	44
Tabel 4. 6 Modus Dimensi Variabel Motivasi	51
Tabel 4. 7 Tabel Hasil Uji Parsial	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran.....	5
Gambar 2. 1 Proses Motivasi Dasar.....	10
Gambar 2. 2 Maslow Hierarchy Of Need	12
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner yang disebarkan	58
Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini istilah ritel sudah bukan hal yang asing lagi didengar. Perkembangan industri ritel di Indonesia sudah cukup maju, banyak ritel yang sudah berdiri dan tersebar di seluruh Indonesia. Mulai dari *discount store*, *speciality store*, *department store*, *convenience store*, *catalog store*, *chain store*, *supermarket*, dan *hypermarket*. Levy dan Weitz (2001), *retailing* adalah satu rangkaian aktivitas bisnis untuk menambah nilai guna barang dan jasa yang dijual kepada konsumen untuk konsumsi pribadi atau rumah tangga. Toserba atau toko serba ada istilah lainnya adalah pasaraya (bahasa Inggris: *departement store*) adalah suatu bentuk toko swalayan yang menjual barang dagangan eceran maupun dalam skala menengah. Pada umumnya Toserba lebih besar dari supermarket. Biasanya suatu toserba terdiri dari supermarket, *fashion store*, *food court*, serta sarana hiburan dan biasanya berada di lantai yang terpisah. Supermarket biasanya terdiri dari tempat pemotongan daging, produk segar, susu, dan aneka roti, bersama dengan ruang penyimpanan yang disediakan untuk barang kaleng dan barang kemasan serta untuk berbagai barang non-makanan seperti peralatan dapur, pembersih rumah tangga, produk farmasi dan perlengkapan hewan peliharaan. Beberapa supermarket juga menjual berbagai produk rumah tangga lainnya yang dikonsumsi secara teratur, seperti alkohol (jika diizinkan), obat-obatan, dan pakaian, dan beberapa toko menjual produk makanan non-makanan yang jauh lebih luas: DVD, peralatan olahraga, permainan papan, dan barang musiman (misalnya, kertas kado Natal pada bulan Desember) Kebanyakan supermarket berukuran sedang, 1000m² sampai dengan 5000m². Toserba biasanya menawarkan produk dengan harga rendah bahkan sampai mengurangi margin untuk menarik konsumen datang. Produk-produk tertentu biasanya seperti mie instan, telur, susu, dan dagin sering dijual mendekati harga beli guna menarik konsumen. Sudah banyak ritel yang berdiri di Indonesia salah satunya Toserba Yogya.

Salah satu divisi yang paling penting dalam industri ritel adalah kasir. Kasir merupakan orang yang memindai barang-barang yang dibeli konsumen. Mereka yang langsung berinteraksi dengan konsumen. Kinerja kasir perlu diperhatikan secara khusus karena jika kasir bekerja lambat akan menyebabkan antrian yang cukup panjang dan dapat berdampak menyebabkan orang malas untuk berbelanja. Hal ini dapat berdampak terhadap penjualan, hilangnya penjualan akibat kasir yang antri. Oleh sebab itu perlu adanya perhatian lebih terhadap divisi kasir agar kinerjanya lebih gesit dan meminimalisasi antrian.

Yogya menerapkan sistem insentif pada divisi kasir, guna memotivasi kinerja kasir agar lebih gesit. Semakin banyak item yang discan oleh kasir maka insentif yang didapat pun semakin besar. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja; uang perangsang. Insentif diberikan tergantung dari hasil yang diberikan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2002, 89) insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan cenderung berusaha lebih giat apabila insentif yang diterima memberikan motivasi terhadap apa yang diharapkan. Dengan demikian pemberian insentif akan lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya karena tewujudnya motivasi dan keinginan untuk maju dalam diri karyawan tersebut. Pemberian insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif, karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Tetapi dalam pelaksanaannya insentif yang diberikan Yogya hanya Rp 3 per barang yang dipindai. Padahal pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada dalam perusahaan. Yogya mulai menerapkan sistem insentif ini pada bulan Juni 2015, saat itu kasir supermarket berjumlah 55 orang, lalu pada bulan Juli dikarenakan puasa maka sistem insentif tidak diterapkan. Pada bulan Agustus

jumlah kasir berkurang menjadi 50 orang dan pada bulan September jumlah kasir kembali berkurang menjadi 45 orang. Pada tahun 2016 tidak terjadi pengurangan kasir tetapi terjadi penambahan jumlah kasir pada bagian supermarket menjadi 52 orang. Pada tahun 2017 tepatnya setelah lebaran yaitu bulan Juli sampai dengan Oktober terjadi penurunan jumlah kasir pada bagian supermarket menjadi 38 orang. Pada bulan November 2017 terjadi penambahan kasir menjadi 67 orang, lalu pada bulan Desember kasir kembali berkurang menjadi 56 orang dan pada bulan Januari 2018 kasir kembali bertambah menjadi 62 orang. Menurut pandangan penulis, tarif insentif sebesar Rp 3 terbilang terlalu kecil, mungkin hal ini juga yang menyebabkan motivasi kasir rendah dan berujung pada pengunduran diri kasir tersebut. Oleh karena itu penulis ingin melihat apakah ada insentif lain yang didapat oleh kasir agar mereka mau terus termotivasi untuk bekerja.

Melihat begitu pentingnya divisi kasir di Toserba Yogya yang bisa berdampak negatif apabila divisi kasir dianggap enteng. Maka penulis tertarik untuk menganalisa sistem insentif yang ada dengan judul **"Pengaruh sistem insentif terhadap motivasi kerja di kasir Toserba Yogya"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh besarnya insentif yang diberikan terhadap tingkat motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui besarnya pengaruh sistem insentif yang diberikan terhadap tingkat motivasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan tentang penerapan teori-teori yang sudah dipelajari selama studi di Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan jurusan Manajemen, terutama mengenai pelaksanaan dan penerapan dari teori sistem insentif dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan masukan dan evaluasi terhadap pelaksanaan sistem insentif dan motivasi kerja. Selain itu dapat menjadi bahan masukan untuk mencari alternatif apa yang cocok untuk meningkatkan motivasi kerja.

3. Bagi Pembaca

Menjadi tambahan informasi dan pengetahuan mengenai sistem insentif dan kelebihan dari sistem yang diterapkan ini.

1.5 Kerangka Penelitian

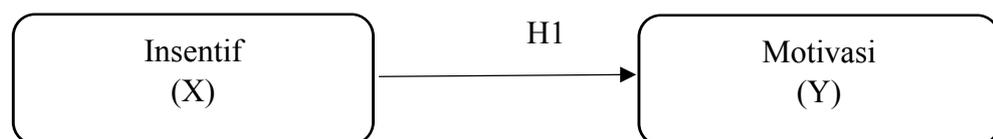
Insentif adalah suatu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta (Terry dan Leslie, 2003). Insentif dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai

pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Jadi, sistem insentif sebenarnya lebih merupakan perluasan atau pelengkap proses penentuan upah (Sarwoto, 2001: 144). Pada dasarnya insentif memiliki dampak positif terhadap motivasi karyawan (Gamini, 2017). Lalu insentif dan penghargaan finansial memiliki pengaruh positif pada sikap karyawan di tempat kerja, kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan, terlepas dari gender dan hierarki dalam organisasi, dan yang terakhir bahwa insentif dan penghargaan finansial lebih memotivasi karyawan daripada insentif dan imbalan non-keuangan di perusahaan (Ekpudu & Ojeifo, 2014).

Dari penjelasan di atas maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran



Dari yang terlihat pada gambar 1.1 di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

Ho : Insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi

Ha : Insentif berpengaruh terhadap motivasi