

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Perusahaan menjadi wadah atau tempat bagi orang yang ingin berkumpul, bekerja sama, bertukar pikiran, waktu dan tenaga secara terencana, tersusun, dan dipimpin. Pada pencapaiannya, maka perusahaan membutuhkan sarana dan prasarana yang digunakan secara efektif serta efisien. Hal ini berupa sumber daya material, mesin, metode, lingkungan, serta sumber daya manusia.¹

Seperti halnya yang sudah diuraikan di sebelumnya bahwa salah satu hal yang menjadi faktor utama agar tercapainya tujuan bagi sebuah perusahaan adalah adanya sumber daya manusia atau karyawan didalamnya. Maka dari itu karyawan menjadi aset utama bagi perusahaan. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia atau karyawan, pastinya perusahaan harus memberikan perhatian penuh kepada karyawan supaya dedikasi karyawan kepada perusahaan besar.²

Karyawan sebagai seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dalam rangka mengerjakan pekerjaan pada perusahaan. Perusahaan pastinya mempunyai berbagai cara untuk meningkatkan serta mengasah sumber daya manusia yang ada yaitu dengan motivasi kerja untuk para pegawai atau karyawan.³ Motivasi kerja adalah segala hal sikap yang mempengaruhi seseorang untuk meraih hal yang sebanding dengan tujuan

¹ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2002).

² Sari Andamdewi, "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat," *Administrasi Pendidikan* Vol. 1, no. No. 1 (Oktober 2013): 210–461.

³ Andamdewi, "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat."

seseorang. Sikap tersebut adalah sesuatu yang tidak terlihat maupun terlihat dan dapat dirasakan sehingga memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang berperilaku sehingga mencapai tujuan. Pada hal ini berarti sesuatu hal yang memunculkan sebuah dorongan hingga semangat kerja atau pendorong semangat kerja sehingga seseorang mau melakukan pekerjaannya.⁴ Sehingga untuk itu, sangatlah penting untuk perusahaan dalam memperdulikan motivasi kerja karyawan yang sebanding dengan tujuan guna menumbuhkan semangat pekerja atau karyawan terhadap tempat kerjanya agar dapat tercapai tujuan perusahaan. Tetapi, apabila penerapan motivasi kerja diterapkan dengan kurang baik maka dapat melemahkan semangat serta kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi pada tujuan dari perusahaan.⁵

Fakta yang kadang masih saja terjadi adalah perusahaan yang kurang memperhatikan motivasi kerja karyawan, hal ini menyebabkan pemenuhan motivasi karyawan yang kurang menerapkan dengan baik sehingga menimbulkan berbagai masalah pada karyawan seperti untuk pembayaran gaji yang terlambat, kondisi tempat rumah dinas kerja yang kurang terpelihara, perusahaan tidak memberikan penghargaan atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi dan sebagainya.⁶

Berdasarkan dari data yang didapat dari studi pendahuluan yang sudah dikerjakan oleh peneliti kepada beberapa karyawan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. Panca Teknik. Dalam hal ini peneliti berkesempatan melakukan wawancara secara *online* dan *offline* kepada karyawan di Panca Group atau tepatnya PT. Panca Teknik. Panca Group adalah perusahaan induk dari PT. Panca Teknik, PT. Panca Steel Tehnik dan PT. Panca Konstruks dimana perusahaan ini

⁴ Umi Anugerah Izzati dan Olievia Prabandini Mulyana, *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Jawa Timur: Bntang Surabaya, 2019).

⁵ Andamdewi, "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat."

⁶ Adi Widy Prastowo dan Arief Rifai H, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Matreindo Kec. Tapung Kab. Kampar," *dalam Jurnal Valuta*, Vol. 2, no. No. 1, April 2016.

bergerak dibidang usaha jasa perbengkelan dan perbaikan, usaha pemasok, serta usaha jasa konstruksi dan perusahaan ini berpusat di Banjarmasin Kalimantan Selatan. Panca Group sekarang ini sudah membuka cabang di berbagai tempat yaitu tanjung, binuang, serta di batu kajang Kalimantan Timur. Peneliti menanyakan terkait dengan sistem pemberian *reward* dari perusahaan dan motivasi kerja pada karyawannya. Hasil wawancara kepada empat orang karyawan dengan divisi yang berbeda yaitu divisi bor, gerinda, bubut, dan staf administrasi. Hasil studi pendahuluan memaparkan bahwa perusahaan hanya memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja dinas diluar kantor pusat dan tidak menerapkan bonus tersebut pada karyawan yang bekerja di kantor pusat, selanjutnya terkait dengan kebutuhan penghargaan perusahaan tidak memberikan hadiah atau piagam atau pujian secara langsung dari atasan kepada karyawan yang berprestasi tetapi hanya naik gaji saja. Peneliti memberikan pertanyaan "Bagaimana perasaan anda ketika tidak menerima pujian secara langsung dari atasan terkait pekerjaan anda?" subjek menjawab:

"saya merasa sedikit tidak dihargai dalam pekerjaan"

Berdasarkan wawancara tersebut membuktikan bahwa hal ini membuat karyawan yang mengalami atau tidak mendapatkan pujian secara langsung oleh atasan tersebut merasa dirinya sedikit tidak dihargai dalam bekerja, selanjutnya untuk kebutuhan mengembangkan potensi diri perusahaan tidak memberikan program khusus pengembangan diri dan pelatihan untuk para karyawan tetap hanya kepada karyawan kontrak atau status karyawan yang belum ditetapkan sebagai karyawan tetap hal ini membuat karyawan mengembangkan potensi atau kemampuan sendirinya dengan cara mengasah kemampuan sendiri seperti mengerjakan pekerjaan yang ingin mereka asah lebih dalam lagi sehingga tidak hanya bisa mengerjakan pada satu divisi saja tetapi bisa mengerjakan pekerjaan divisi lainnya juga. Adapun terkait dengan sistem pembagian

kerja (*work shift*) terdapat beberapa karyawan yang diberhentikan dengan berbagai alasan seperti karyawan yang tertidur ketika masih dalam jam bekerja dan karyawan yang tidak masuk bekerja lebih dari yang ditentukan perusahaan hal ini dikarenakan karena karyawan tidak sanggup menerima tekanan dari perusahaan. Selanjutnya terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk bekerja dikarenakan sudah menerima gaji serta alasan karena lokasi rumah dengan tempat bekerja yang jauh sehingga mereka tidak ada dorongan untuk bekerja. Peneliti memberikan pertanyaan "apakah ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan kurun waktu sehari-hari, serta apakah ada karyawan yang tertidur saat jam kerja atau bahkan diberhentikan?" subjek menjawab:

"saya rasa dalam sebulan pasti ada yang tidak masuk kerja satu hari dalam sebulan, dan tidak masuk kerja itu karena sudah mendapatkan gaji sehingga kemungkinan tidak ada keinginan untuk masuk bekerja, selanjutnya ada yang tidak masuk kerja karena rumah jauh dan ada kesibukan lain, lalu kemarin ada yang ketiduran dan langsung diturunkan jabatannya dan tidak diperpanjang kontrak kerja, lalu ada pegawai customer service ketiduran saat jam kerja sehingga langsung diberhentikan hal ini karena jam kerja malam jadi mengantuk".

Berdasarkan permasalahan tersebut dijelaskan dalam studi penelitian oleh Nugroho yang menjelaskan bahwa setiap perusahaan dituntut untuk memberikan motivasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan hal ini dilakukan guna membangkitkan atau menghidupkan semangat kerja dalam lingkungannya. Mengingat bahwa setiap karyawan pada perusahaan memiliki berbagai macam latar belakang sehingga pemberian motivasi kerja sangatlah penting. Salah satu caranya adalah penerapan motivasi kerja positif yang diberikan berupa pemahaman teori serta seminar serta pertemuan antara atasan serta bawahan untuk berdiskusi terbaik.⁷

Selain itu, juga dijelaskan dalam penelitian lainnya oleh Dona yang menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dapat menurun apabila kondisi atau

⁷ Ngajudin Nugroho dkk, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *dalam Jurnal Ilmiah Kohesi*, Vol.3, No. 3, Juli 2019.

keadaan lingkungan kerjanya tidak baik. Lingkungan kerja yang mementingkan dan memperhatikan karyawannya agar mampu memajukan kinerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan atau kawasan kerja yang tidak memuaskan atau mencukupi maka dapat mengakibatkan penurunan hasil kerja hingga motivasi kerja.⁸

Setelah berbagai pemaparan di atas, bahwa perbedaan penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah sudah ada terdapat beberapa penelitian survey terkait motivasi kerja yang menjadi pembedanya adalah pada lokasi penelitian, subjek penelitian serta permasalahan yang ada pada perusahaan. Selanjutnya alasan peneliti memilih subjek karyawan di PT. Panca Teknik adalah karena dilihat dari perusahaannya yang memiliki induk perusahaan *Panca Group* yang juga memiliki cabang perusahaan di luar dari Banjarmasin dan bergerak di berbagai bidang dengan berbagai nama cabang yang berbeda pula sehingga terdapat berbagai macam karyawan. Selanjutnya jika dilihat dari permasalahan di atas, maka dapat dipahami bahwa ketika perusahaan atau sebuah organisasi perlu memperhatikan serta menerapkan motivasi kerja yang memadai untuk para karyawan yang bekerja, jika tidak dikerjakan dengan baik maka dapat mempengaruhi hasil kerja atau kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah suatu hal yang mampu memengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan uraian masalah yang telah dijabarkan maka peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"Tingkat Motivasi Kerja Pada Karyawan di PT. Panca Teknik"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari ulasan dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

⁸ Elva Dona, "Analisis Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan LBPP Lia Payakumbuh", *dalam Jurnal KBP*, Vol. 1, No.3, Desember 2013.

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada karyawan di PT. Panca Teknik?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada karyawan berdasarkan jabatan di PT. Panca Teknik?
3. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada karyawan berdasarkan lama bekerja di PT. Panca Teknik?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya adalah,

1. Mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Panca Teknik.
2. Mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan berdasarkan jabatan di PT. Panca Teknik.
3. Mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan berdasarkan lama bekerja di PT. Panca Teknik.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun untuk signifikansi dalam penelitian ini diantaranya:

1. Secara teoritis

Ditinjau dari segi teoritis, maka peneliti berharap agar penelitian ini dapat dipakai untuk sarana menambah sumber ilmu psikologi, selain itu juga untuk menambah sumber penelitian baru dari penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu, dan juga menjadi referensi baru bagi para peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

Dilihat secara praktis, hasil dari penelitian ini peneliti menginginkan agar bisa menambah ilmu pengetahuan serta wawasan baru, baik bagi peneliti, karyawan yang bekerja, serta kepada pembaca mengenai penerapan motivasi kerja dari perusahaan. Dari adanya penelitian ini, maka peneliti menginginkan agar bisa digunakan sebagai sumber bacaan dan penelitian baru bagi mahasiswa yang ingin meneliti bagaimana tingkat motivasi kerja dalam perusahaan. Selain itu, terdapat informasi dalam penelitian ini yang dapat digunakan untuk menambah data serta informasi baru terkait dampak dari penerapan motivasi kerja yang kurang memadai yang akan mempengaruhi pada pekerjaan karyawan.

E. Definisi Istilah

Motivasi kerja menurut Hasibuan yang dikutip dari Soetrisno Motivasi kerja adalah suatu upaya yang bisa mendorong seseorang agar dapat bekerja keras kepada perusahaan yang berupa kemampuan dan keterampilan agar tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah segala hal sikap yang mempengaruhi seseorang agar mampu mendapatkan sesuatu yang sebanding dengan tujuan seseorang. Sikap tersebut adalah sesuatu yang tidak terlihat namun dirasakan sehingga memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang berperilaku sehingga mencapai tujuan. Pada hal ini berarti sesuatu hal yang memunculkan sebuah dorongan hingga semangat kerja atau pendorong semangat kerja sehingga seseorang mau melakukan pekerjaannya.⁹

Motivasi menurut Abraham Maslow mengemukakan bahwa terdapat lima kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis hal ini seperti kebutuhan untuk

⁹ Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2009),110.

makan, minum, dan biologis diri. Selanjutnya kebutuhan akan rasa keamanan hal ini seperti adanya perlindungan dari hal buruk dan bahaya dari lingkungan hidup. Lalu kebutuhan rasa mempunyai atau sosial yang berarti dapat diterima dapat suatu kelompok, berintraksi dengan seseorang, serta mencintai dan dicintai. Selanjutnya kebutuhan akan harga diri yang berarti ingin disegani dan diakui oleh orang lain. Dan yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri yang artinya kebutuhan untuk mengasah dan meningkatkan kemampuan dan keandalan diri.¹⁰

Indikator variabel motivasi kerja pada teori motivasi Abraham Maslow diantaranya adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini adalah berupa kebutuhan pokok manusia seperti, sandang atau pakaian, pangan atau makanan, dan papan atau tempat tinggal yang ketiga hal tersebut dirasa cukup.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan ini dapat dilihat dari dua segi yaitu fisik dan psikologis. Dari segi fisik dilihat dari keamanan di tempat bekerja seperti kebisingan suara, alat pelindung diri, dan transportasi dari tempat tinggal menuju ke tempat kerja. Lalu dari segi psikologis dilihat dari jaminan sosial, satuan pengamanan (SATPAM), dan pensiunan.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini dilihat dari adanya perasaan diakui dari orang lain di dalam organisasi, perasaan dianggap penting, perasaan ingin maju, serta perasaan dilibatkan dalam setiap diskusi organisasi.

¹⁰ Abraham H Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian I*, terj. Nurul Imam (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya Offset, 1993), 43-57.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini dilihat dari dihormati oleh rekan kerja, pengakuan sebagai seorang karyawan, perhatian dari rekan dan atasan, hadiah, bonus gaji, serta pujian secara verbal dan non verbal.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini dilihat dari adanya pengembangan diri atau potensi diri setiap karyawan.

Karyawan atau tenaga kerja adalah seseorang yang bekerja di dalam suatu perusahaan atau lembaga yang dimana mereka memberikan jasa pikiran dan tenaga sehingga dengan hal tersebut mereka mendapatkan kompensasi atau imbalan atau upah yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga tersebut. Karyawan biasanya berusia kisaran 15-64 tahun mereka dipilih dengan sistem seleksi dan rekrutmen dengan berbagai syarat dan ketentuan dan akhirnya dipilih atau ditetapkan sebagai karyawan kontrak terlebih dahulu sampai batas waktu yang ditetapkan untuk menjadi karyawan tetap pada suatu perusahaan.¹¹

F. Penelitian Terdahulu

1. Fitria Nur Anggraeni "Survey Motivasi Kerja Driver Ojek Online Grab" dalam *Scientific of Reflections*, Vol.3, No.3, 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mencari informasi tentang motivasi kerja pegawai driver online, pendekatan kuantitatif diharapkan dapat memberikan masukan. Populasinya adalah ditentukan oleh 50 responden dengan teknik sampel insidental. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi tertinggi bagi pengemudi adalah kebutuhan, diikuti oleh harapan. Penemuan ini

¹¹ Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2009),25..

menegaskan bahwa teori motivasi yang digagas oleh Maslow secara operasional sangat bergantung pada karakteristik subjek penelitian, sehingga perlakuannya akan berbeda. Perbedaan penelitian yang dilaksanakan oleh Fitria Nur Anggraeni dengan penelitian ini yaitu pada lokasi dan subjeknya yaitu pada Driver ojek online grab, sedangkan untuk penelitian ini pada Karyawan PT.Panca Teknik. Selanjutnya untuk persamaannya penelitian ini memakai metode survey dengan pendekatan kuantitatif sedangkan pada jurnal menggunakan metode kuantitatif. Persamaan lainnya adalah pada variabel yang digunakan adalah motivasi kerja.¹²

2. Gede Umbaran Dipodjoyo " Survey motivasi kerja pada karyawan PT PQR Jakarta ". Penelitian ini dikerjakan di PT PQR Jakarta, perusahaan Swasta dengan 25 orang karyawan. Staff yang bergerak di bidang perbankan, keuangan, Penyelidikan, dan survey. Selanjutnya instrumen yang dipakai adalah adaptasi dari skala Motivasi dari Maslow untuk pelatihan *Achievement Motivation Training*, yaitu terdapat 5 Kebutuhan dasar yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam indikator fisiologis, rasa Aman, rasa memiliki/sosial, harga diri dan aktualisasi diri masing-masing 4 butir pertanyaan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa 25 karyawan yang mengisi dan mengembalikan Kuesionair di dapatkan hasil bahwa urutan tertinggi-terendah adalah motivasi karena Kebutuhan fisiologis, Rasa Aman, Penghargaan/Harga Diri, Rasa memiliki/Sosial dan Aktualisasi diri. Hasil ini kemudian menjadi pedoman wawancara ke karyawan dan rata-rata Menjawab bahwa kebutuhan pokok masih sangat dibutuhkan (gaji) sehingga karyawan Bekerja berharap adanya gaji yang cukup dan rasa aman (dari PHK). Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Gede Umbaran Dipodjoyo dengan penelitian ini pada lokasi dan subjek yaitu karyawan PT PQR Jakarta sedangkan

¹²Elva Dona, "Analisis Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan LBPP Lia Payakumbuh", dalam Jurnal KBP, Vol. 1, No.3, Desember 2013.

penelitian ini mengambil lokasi dan subjek pada Karyawan di PT.Panca Teknik. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Gede Umbaran Dipodjoyo dengan penelitian ini terdapat pada bagian variabel yang dipakai yaitu motivasi kerja serta metode yang digunakan yaitu survey.

3. Rudi salam dkk "Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar", dalam jurnal ilmiah manajemen dan bisnis, Vol. 18, No. 2, 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Jenis penelitian adalah deskriptif, dengan populasi seluruh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar yang berjumlah 265 orang/pegawai. Penentuan sampel sebanyak 20 persen dengan teknik penarikan sampel secara proportionate stratified random sampling, sebanyak 53 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, angket, wawancara dan dokumentasi, sedangkan analisis data dilakukan dengan teknik persentase kemudian diinterpretasikan secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar berada dalam kategori tinggi, dilihat dari faktor pemeliharaan dan faktor pemuasan dengan sub indikator kebijakan organisasi, supervisi yang baik, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan tanggung jawab. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Rudi salam dkk adalah pada lokasi dan subjek yaitu Pegawai di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar, sedangkan penelitian ini mengambil lokasi dan subjek pada Karyawan PT.Panca Teknik Banjarmasin. Persamaan penelitian yang dikerjakan oleh Rudi salam dkk dengan penelitian ini adalah terdapat pada bagian variabel yang digunakan yaitu Motivasi kerja.

4. Hanggar Prastowo "Motivasi Kerja Karyawan PT Windika Utama Semarang", dalam Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang 2006. Permasalahan yang

diteliti dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimanakah Upaya-upaya yang dilakukan manajemen PT. Windika Utama Semarang dalam memotivasi kerja karyawan?, (2) Sejauh mana tingkat motivasi kerja karyawan PT. Windika Utama Semarang?, (3) Hambatan apa saja yang ditemui manajemen PT. Windika Utama dalam melakukan motivasi kerja karyawan? Hasil penelitian : Prinsip dan tujuan dari program motivasi kerja PT. Windika Utama Semarang adalah menjadikan karyawan / tenaga kerja sebagai aset atau Bagian dari perusahaan dan bukan merupakan alat produksi, sehingga karyawan Merasa sebagai bagian dari perusahaan. Tingkat motivasi kerja karyawan PT. Windika Utama Semarang tergolong cukup tinggi. Hambatan yang paling utama Dihadapi manajemen PT. Windika Utama Semarang dalam memotivasi kerja Karyawan yaitu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dapat dikatakan cukup tinggi. Perbedaan penelitian yang dilaksanakan oleh Hanggar Prastowo dengan penelitian ini yaitu pada lokasi dan subjek yaitu Karyawan Pada Karyawan PT Windika Utama Semarang, sedangkan penelitian ini mengambil lokasi dan subjek pada Karyawan PT.Panca Teknik. Persamaan penelitian yang dilaksanakan oleh Hanggar Prastowo dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang dipakai yaitu Motivasi kerja.

5. Frihasta Yogaswara dkk “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja (Survei pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang Celaket)”, dalam Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 9, No. 1, April 2014. Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja pada Karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *Explanatory Research* dengan pendekatan Kuantitatif. Sampel yang dipakai untuk penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Analisis data

menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji data secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,024 ($p < 0,05$); terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara insentif non materiil terhadap motivasi kerja yang diperlihatkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,129 ($p < 0,05$); pengaruh antara insentif materiil terhadap kinerja karyawan signifikan yang diperlihatkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,002 ($p < 0,05$); pengaruh antara insentif non materiil terhadap kinerja karyawan signifikan yang diperlihatkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,033 ($p < 0,05$); sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,033 ($p < 0,05$).

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan sistematika penulisan pada tugas akhir ini diantaranya,

1. BAB I Pendahuluan

Bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, dan sistematika penyusunan.

2. BAB II Landasan Teori

Bab ini berisi, konsep gambaran disertai dengan definisi dan referensi yang akan digunakan untuk sumber literatur ilmiah yang relevan.

3. BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini mencakup penjelasan variabel penelitian, metode pengambilan data, waktu dan tempat penelitian, dan proses analisis data.

4. BAB IV Hasil Dan Pembahasan

Bab ini memuat paparan dan pembahasan data penelitian yang mencakup pemaparan terkait hasil penelitian dalam hal ini adalah Tingkat Motivasi Kerja Pada Karyawan di PT.Panca Teknik Banjarmasin.

5. BAB V Penutup

Bab ini mencakup sejumlah kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.