

**PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT
PARO DANA GORONTALO**

Oleh

**RISNAWATI J. AHMAD
E2117047**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA GORONTALO

Oleh
RISNAWATI J. AHMAD
NIM : E2117047

SKRIPSI

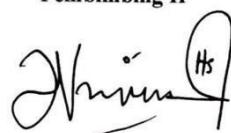
**untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 29 Mei 2021**

Pembimbing I



Syaiful Pakaya, SE.,MM
NIDN: 0904017201

Pembimbing II



Anggriani Husain, SE.,MM
NIDN: 0926049203

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA GORONTALO

Oleh
RISNAWATI J. AHMAD
E2117047

SKRIPSI

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Zulkarnain I. Idris, SE., M.si

2. Poppy Mu'jizat, SE., MM

3. Agus Susanto Naue, SE., M.Si

4. Syaiful Pakaya, SE., MM

5. Anggriani Husain, SE., MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ariawan, SE., S.Psi., MM
NIDN: 0922057502

Ketua Jurusan Manajemen



Eka Zahra Solikahan, SE., MM
NIDN: 0922018501

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karyatulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 29 Mei 2021

Yang membuat pernyataan



Nim, E2117047

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Toga adalah akhir dari mengenyam pendidikan di Universitas, tetapi toga adalah pengalaman ilmu kita untuk orang banyak.

Namun ini semuanya tak akan berarti ketika kita tidak bisa mengenal kedua orang tua kita siapa mereka

Bahagiakanlah orang tua kita sebelum semuanya berakhir meninggalkan kita dalam memori selamanya”

(Risnawati J. Ahmad)

“Setiap perjuangan membutuhkan proses, Namun proses itu tidak akan pernah terjadi apabila kita tidak pernah bertindak”

(Risnawati J. Ahmad)

PERSEMBAHAN

Saya persesembahkan karya ini kepada kedua orang tuaku tercinta, yang tanpa kenal lelah memberikan segalanya demi kesuksesan anaknya.

Untuk kedua saudaraku yang selalu memberikan semangat dan menantikan keberhasilanku

Spesial untuk seseorang selalu setia menemani suka maupun duka dan memberikan motivasi selama penyelesaian studiku

serta teman-teman seangkatan Manajemen 2017 yang telah memberikan semangat di saat masa sulitku meskipun terkadang kita memiliki sikap dan pandangan yang berbeda.

Ridho Allah adalah Ridho Orang tua

Terima kasih atas doa dan dukungan kalian...!

ALMAMATER TERCINTA

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

TEMPATKU MENIMBA ILMU

ABSTRAK

RISNAWATI J. AHMAD E2117047. PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADAPT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metodeanalisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis).Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Gaji (X1), insentif (X2), danjaminan sosial (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yaitu sebesar 0,524 atau 52,4%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukanbahwa Gaji (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yakni sebesar 0.848 atau 84,8%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwavariabel insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yakni sebesar 0.567 atau 56,7%. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yakni sebesar 0.694 atau 69,4%.

Kata Kunci : gaji, insentif, jaminan sosial, motivasi kerja

ABSTRACT

RISNAWATI J. AHMAD. E2117047. THE EFFECT OF SALARY, INCENTIVE, AND SOCIAL SECURITY ON THE EMPLOYEES' WORK MOTIVATION AT PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA GORONTALO

This research aims at finding out to what extent the effect of salary (X1), incentive (X2), and social security (X3) on the employees' work motivation (Y) at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. The method used in this research is the quantitative approach with a descriptive presentation. The data collection is through a list of statements (questionnaires) tested for validity and reliability. The data analysis applies path analysis. The first test indicates that the salary (X1), incentive (X2), and social security (X3) simultaneously have a positive and significant effect on the employees' work motivation (Y) at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo by 0,524 (52,4%). The second test demonstrates that the salary (X1) partially has a positive and significant effect on the employees' work motivation (Y) at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo by 0,848 (84,8%). The third test shows that the incentive (X2) partially has a positive and significant effect on the employees' work motivation (Y) at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo by 0,567 (56,7%). The fourth test explains that the social security (X3) partially has a positive and significant effect on the employees' work motivation (Y) at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo by 0,694 (69,4%)

Keywords: salary, incentive, social security, work motivation

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh gaji, insentif dan jaminan social terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslimpenulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM. selaku pembimbing I, dan Ibu Anggriani Husain, SE.,MM. Selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, 29 Mei 2021
Penulis

Risnawati J. Ahmad

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang penelitian	1
1.2 Rumusan masalah.....	6
1.3 Maksud dan tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Pengertian Gaji.....	9
2.1.1.1 Fungsi dan tujuan penggajian.....	10
2.1.1.2 Indikator Gaji	11
2.1.2 Pengertian insentif.....	12
2.1.2.1 Tujuan pemberian insentif	13

2.1.2.2 Indikator Incentif	15
2.1.3 Pengertian Jaminan Sosial	16
2.1.3.1 Tujuan pemberian jaminan social.....	18
2.1.3.2 Indikator jaminan social	18
2.1.4 Pengertian motivasi kerja	19
2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
2.1.6 Jenis - Jenis Motivasi kerja.....	23
2.1.7 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	25
2.1.8 Penelitian Terdahulu	26
2.2 Kerangka pemikiran	27
2.3 Hipotesis.....	29
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	30
3.1 Objek penelitian	30
3.2 Metode yang digunakan	30
3.2.1 Desain penelitian	30
3.2.2 Operasional variabel penelitian	31
3.2.3 Populasi dan sampel.....	33
3.2.4 Jenis data dan sumber data	36
3.2.5 Tehnik pengumpulan data	37
3.2.6 pengujian instrument penelitian.....	37
3.2.7 Metode analisis data.....	41
3.2.8 Pengujji Hipotesis	42
3.2.9 Jadwal Penelitian.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambar umum lokasi Penelitian.....	44
x	
4.1.1 Sejarah singkat PT. Bank perkreditan rakyat paro dana	44

4.1.2 Tugas dan Fungsi	45
4.1.3 Visi dan Misi	51
4.1.4 Struktur organisasi	51
4.2 Hasil penelitian.....	53
4.2.1 Deskriptif karakteristik responden.....	53
4.2.2 Deskriptif karakteristik variabel penelitian	55
4.2.3 Hasil uji Validitas dan Realibilitas.....	60
4.2.4 Analisis data statistic	63
4.2.5 Pengujian hipotesis	64
4.3 Pembahasan hasil penelitian	66
BAB V PENUTUP.....	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional variabel bebas dan independen	31
Tabel 3.2 Operasional variabel tidak bebas Atau dependen	32
Tabel 3.3 Daftar pilihan Kuesioner.....	33
Tabel 3.4 Populasi.....	34
Tabel 3.5 Koefisiensi korelasi.....	39
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan usia.....	53
Tabel 4.3 Distribusi Responden berdasarkan pendidikan	54
Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan lama bekerja.....	55
Tabel 4.5 Kriteria interpretasi skor.....	56
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang gaji (X1)	56
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang insentif (X2)	57
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang jaminan sosial (X3)	58
Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang motivasi kerja (Y)	59
Tabel 4.10 Hasil uji validitas dan reliabilitas gaji (X1)	60
Tabel 4.11 Hasil uji validitas dan reliabilitas insentif (X2)	61
Tabel 4.12 Hasil uji validitas dan reliabilitas jaminan sosial (X3)	62
Tabel 4.13 Hasil uji validitas dan reliabilitas motivasi kerja (Y).....	62
Tabel 4.14 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1,X2,X3, terhadap motivasi kerja (Y)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	28
Gambar 3.1 Analisis jalur	41
Gambar 4.1 Hubungan antar variabel dan pengaruh langsung	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	82
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	87
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	101
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	107
Lampiran 5 Uji korelasi	115
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	116
Lampiran 7 R table dan F table	118

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena dengan tidak adanya karyawan yang profesional atau kompetitif, perusahaan tidak dapat bekerja secara maksimal, walaupun telah tersedia semua peralatan modern yang diperlukan. melihat peran karyawan yang sangat penting sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan berpedoman pada rasa aman dalam menjalani aktivitasnya. untuk itu perlu memperhatikan ketentuan mengenai keberadaan sumber daya manusia sebagai karyawan perusahaan,yang sedikit banyak menentukan apakah tujuan perusahaan dapat tercapai atau tidak.

Karyawan sebagai sumber daya manusia, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa keberadaan karyawan bukanlah sebagai benda ataupun alat melainkan memiliki pikiran dan perasaan yang nantinya dapat mengaktifkan kekuatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang terdapat dalam diri karyawan mewakili perasaannya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. oleh karenanya, perusahaan sangatlah penting mengetahui motivasi dari setiap karyawan yang dapat menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan masalah serius yang harus menjadi perhatian serius perusahaan, karena peningkatan motivasi kerja tidak akan terjadi dengan

sendirinya, tetapi harus ada upaya dan partisipasi baik dari pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri. salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan menciptakan metode pembayaran upah yang adil dan sesuai serta memberi penghargaan kepada karyawan tersebut atas pekerjaan mereka, serta memberikan jaminan sosial kepada karyawan atas bekerjanya di perusahaan.

Motivasi dalam teori Maslow mengenai hierarki kebutuhan membagilima tingkatan kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan realisasi diri. kebutuhan fisiologis dapat dipenuhi dengan gaji yang memenuhi UMR dan standar perusahaan yang ditetapkan. kebutuhan akan rasa aman dapat dipenuhi dengan memberikan jaminan sosial agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tidak mengkhawatirkan keselamatannya. sedangkan kebutuhan harga diri dan realisasi diri dapat dipenuhi dengan pemberian insentif (Bangun, 2012:316).

Suatu hal yang penting bagi perusahaan untuk memberikan dorongan terhadap karyawan. melalui rangsangan yang diberikan kepada karyawan akan timbul dorongan/hasrat untuk lebih berkontribusi kepada perusahaan. Termotivasinya karyawan akan ditunjukkan dengan pencapaian yang melebihi standar. menurut Mathiss & Jackson dalam Pratama, dkk (2015) menyatakan motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang melakukan sesuatu. Artinya, seseorang melakukan suatu hal karena ada tujuan yang ingin dicapai.

Menurut George & Jones (Halim, 2017) mengemukakan bahwa karyawan termotivasi terlihat dari perilaku karyawan, usaha karyawan, dan kegigihan karyawan.

Memotivasi karyawan untuk bekerja tidaklah mudah dikarenakan berbagai faktor yang mempengaruhinya, seperti gaji, insentif dan jaminan sosial. Karyawan cenderung menganggap bahwa besarnya gaji yang mereka terima merupakan penilaian tidak langsung atas pekerjaan mereka oleh organisasi. Jika dirasa kompensasi yang mereka terima tidak mencukupi atas apa yang telah mereka lakukan, hal tersebut dapat mengakibatkan kurangnya efisiensi kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut Setiadi, (2009) Upah atau gaji berdampak sangat kuat terhadap karyawan. Jika gaji perusahaan dihitung sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan terus bekerja dan lebih aktif atau termotivasi dalam bekerja.

Selain memberikan gaji kepada karyawan, manajemen perusahaan juga perlu mendorong karyawannya agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif, yang tidak melelahkan dan tidak mengulangi kesalahan Metode yang digunakan adalah dengan memberikan insentif. Insentif karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Sujatmoko dalam Agustina,dkk (2015) bahwa insentif merupakan suatu bentuk dorongan atau motivasi yang diberikan secara sadar kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja lebih produktif dan meningkatkan efisiensinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Upaya peningkatan motivasi karyawan juga dilakukan dengan pemberian jaminan sosial, karyawan juga perlu diberikan jaminan sosial sebagai upaya melindungi karyawan dari hal-hal yang akan terjadi di masa yang akan datang. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan akan mampu memberikan ketentraman dan rasa aman bagi karyawannya. Partisipasi angkatan kerja dalam pembangunan nasional semakin berkembang seiring dengan berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya, sehingga tenaga kerja perlu dilindungi untuk pemeliharaan dan kesejahteraannya sehingga pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo merupakan salah satu lembaga keuangan masyarakat kecil, menengah dan mikro, baik sebagai penghimpun dana masyarakat yang berbentuk tabungan, simpanan, maupun deposito dan menyalurkan kembali dalam bentuk pinjaman (kredit). Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Kantor PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo pada Bagian *Accounting* atas nama Ibu Novianti Tanipu, A.Md. Beliau mengatakan bahwa motivasi yang terjadi terhadap karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pimpinan, dimana dapat dilihat melalui atau indikasi penurunan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat terlihat dari perilaku karyawan, dimana karyawan yang selalu mencari-cari alasan jika tidak memenuhi target kerjanya, merasa paling pintar dan tau dengan pekerjaan pada hal sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Kemudian, terlihat pula dari usaha karyawan dalam bekerja yang

hanya santai dalam bekerja dan sering mengeluh kepada karyawan lainnya, dan tidak membantu teman lainnya.Selain itu, juga terlihat dari kegigihkaryawan, yang hanya rajin menjelang akhir bulan karena dikejar dengan target dan tidak antusias dalam bekerja.

Permasalahan di atas diduga disebabkan oleh pemberian gaji, insentif dan jaminan sosial kepada karyawan.Dari hasil wawancara disampaikan bahwa pemberian gaji kepada karyawan sudah sebagian besar karyawan di gaji sesuai dengan Upah Minimun Provinsi (UMP) Gorontalo dan yang belum sesuai dengan UMP karena memang belum layak untuk diberikan sesuai aturan yang berlaku di kantordan waktu tanggal pemberian gaji terkadang belum sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Selain itu, terdapat pula terbatasnya pemberian Insentif kepada karyawan, di mana PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo memberikan insentif kepada karyawan yang ditugaskan keluar daerah dan dibuktikan dengan surat tugas dari pimpinan yang sesuai dengan biaya perjalanan dan penginapan. Sedangkan, untuk lembur atau penambahan jam kerja tidak diberikan dalam bentuk uang. Misalnya, karyawan menyelesaikan pekerjaan diluar dari jam kerja kantor, hanya dibelikan makanan sebagai tambahan jam kerjanya. Begitupun dengan jaminan sosial yang belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dimana jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan hanya sebesar 4%, dimana 3% di bayarkan perusahaan dan 1% dibayarkan oleh karyawan sendiri. Pada hal, iuran untuk BPJS Kesehatan itu sendiri sebesar 5%, 4% dibayarkan oleh perusahaan dan 1% dari karyawan.Selain itu

karyawan banyak mengeluh pada saat di rawat di Rumah Sakit, dimana seharusnya memperoleh ruangan kelas 1 dan ternyata berada di ruangan kelas 2.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh gaji (X1) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh insentif (X2) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo?
4. Seberapa besar pengaruh jaminan sosial (X3) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh pengaruh gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh gaji (X1) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Paro Dana Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif (X2) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
4. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial (X3) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan dalam mengeluarkan kebijakan terkait pemberian gaji, insentif dan jaminan sosial kepada karyawan agar produktivitas karyawan meningkat

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman peneliti tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu gaji, insentif, jaminan sosial, dan motivasi kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Gaji

Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan, karena gaji yang diterima seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Hasibuan (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodek kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.

Menurut Soemarso (2009) Gaji adalah imbalan bagi seorang karyawan yang menerima tanggung jawab administratif dan manajerial, yang biasanya ditetapkan secara berkala / bulanan. Gaji merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena besarnya upah atau remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tidak akan berdampak signifikan terhadap aktivitas perusahaan. Pemberian upah atau reward dimaksudkan untuk menunjang keberadaan karyawan di perusahaan, untuk menjaga moral karyawandan untuk kelangsungan hidup perusahaan yang pada akhirnya akan menguntungkan masyarakat..

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 dan 90 Ayat 1 “mendefinisikan gaji merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan

perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015) bahwa gaji adalah pemberian manfaat finansial kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk kegiatan di masa depan. Selain pernyataan Hashibuan dan Handoko, terdapat dugaan lain tentang upah dari Harianja (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015) yaitu bahwa upah merupakan salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, sebagai upah. merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang berbeda, sehingga gaji yang dibayarkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.

Berdasarkan pengertian gaji yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan

2.1.1.1 Fungsi dan Tujuan Penggajian

Menurut Hasibuan (Oktaria, 2018) bahwa fungsi penggajian tidak hanya untuk membantu manajer SDM dalam menentukan upah yang adil dan pantas, tetapi terdapat fungsi lainnya yaitu;

- a. pekerja terampil dalam organisasi.
- b. Dorong karyawan untuk sukses.
- c. Menjaga efisiensi kerja karyawan untuk jangka waktu yang lama.

Tujuan penggajian terdiri dari:

a. Kerjasama obligasi

Ada kemitraan formal antara pemberi kerja dan karyawan saat memberikan gaji. Karyawan harus menjalankan tugasnya dengan baik, sedangkan pemberi kerja harus membayar upah sesuai dengan kesepakatan yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan mengorbankan remunerasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, kegoisan, dan lainnya.

c. Pengadaan yang efektif

Jika program pengupahan ditetapkan cukup besar, maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mempekerjakan pekerja terampil.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka akan mudah untuk memotivasi bawahan.

e. Stabilitas karyawan

Berkat program kompensasi yang didasarkan pada prinsip yang adil dan tepat serta konsistensi eksternal yang kompetitif, stabilitas karyawan lebih terjamin karena tingkat perputaran tenaga kerja yang relatif rendah.

2.1.1.2 Indikator Gaji

Menurut Handoko (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015) bahwa gaji sebagai bentuk pembayaran finansial kepada karyawan dalam memotivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Adapun indikator gaji sebagai berikut:

- a. Gaji yang diberikan perusahaan merupakan besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan
- b. Tingkat gaji merupakan pemberian gaji kepada perusahaan sudah sesuai dengan tingkat gaji yang telah ditentukan dalam peraturan pemerintah
- c. Sistem kenaikan gaji, merupakan kebijakan perusahaan dalam pemberian gaji kepada karyawan yang biasanya dilakukan untuk memotivasi karyawan
- d. Pemberian gaji yang tepat waktu, merupakan keadilan perusahaan dalam membayarkan gaji karyawannya sesuai dengan waktu yang disepakati dan ditentukan waktunya oleh perusahaan.

2.1.2 Pengertian Insentif

Insentif adalah reward yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berproduktivitas tinggi, tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu, insentif, sebagai bagian dari keuntungan, secara khusus diberikan kepada karyawan yang bekerja atau bekerja dengan baik. Fungsi utama insentif adalah memastikan akuntabilitas dan mendorong karyawan. Insentif memastikan bahwa karyawan memfokuskan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja secara individu dan kelompok (Panggabean dalam Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015).

Menurut Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah

ditentukan. Incentif merupakan salah satu bentuk dorongan atau motivasi yang diberikan secara sadar kepada karyawan untuk mendorong moral karyawan agar bekerja lebih produktif dan meningkatkan efisiensinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya terdapat dua jenis incentif yaitu finansial dan non finansial. Incentif finansial adalah incentif yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya, dan biasanya diberikan dalam bentuk uang dalam bentuk bonus, komisi, pembagian pendapatan, akomodasi kantor, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya (Subianto, 2016).

Berdasarkan pengertian incentif yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa incentif merupakan pemberian dari perusahaan baik dalam bentuk uang maupun barang kepada karyawannya yang bekerja dengan baik dengan tujuan mendorong karyawan agar terus termotivasi dalam bekerja.

2.1.2.1 Tujuan Pemberian Incentif

Menurut (Hasibuan, 2017) bahwa tujuan pemberian incentif adalah sebagai berikut:

- a. Adanya Kerjasama

Pemberian kompensasi atau incentif (reward) termasuk, tetapi tidak terbatas pada, kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah.

b. Kepuasan kerja

Dengan mengorbankan remunerasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egois mereka untuk menikmati bekerja di kantor mereka

c. Pengadaan yang efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga terampil.

d. Motivasi

Jika imbalannya cukup, manajer akan dengan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Berkat program kompensasi yang adil dan merata serta konsistensi eksternal yang kompetitif, stabilitas pekerja lebih terjamin, karena perputaran tenaga kerja relatif rendah.

f. Disiplin

Dengan pemberian remunerasi yang besar, disiplin kerja karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mengikuti aturan saat ini.

g. Pengaruh serikat pekerja

Dengan program kompensasi yang efektif, pengaruh serikat dapat dihindari dan pekerja akan fokus pada pekerjaan mereka.

h. Pemerintah

Jika program kompensasi atau insentif sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan saat ini (seperti upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindari.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan utama pemberian insentif adalah untuk memastikan akuntabilitas dan mendorong karyawan untuk meningkatkan beban kerja. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi sangat penting.

2.1.2.2 Indikator Insentif

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis-jenis insentif sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015) sebagai berikut:

a. *Piece work* (kerja paruh waktu)

Kerja paruh waktu merupakan teknik yang digunakan untuk merangsang motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil kerja pekerja yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

Bonus adalah insentif bagi karyawan yang mampu bekerja melebihi standar tingkat produksi.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang diperoleh setelah berhasil menyelesaikan tugas dan sering digunakan oleh penjual.

2.1.3 Pengertian Jaminan Sosial

Masalah jaminan sosial membutuhkan perhatian dari para eksekutif perusahaan dan organisasi lain. Dengan demikian, sistem jaminan sosial dan sistem insentif lainnya dapat menarik pekerja ke kualitas yang lebih tinggi. Nanning dalam Widyawati (2018) menyatakan bahwa jaminan sosial merupakan jaminan terhadap kemungkinan kehilangan sebagian atau seluruh pendapatannya, peningkatan biaya akibat risiko sakit, kecelakaan, usia tua, kematian atau risiko sosial lainnya.

Berdasarkan Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah: "suatu bentuk perlindungan sosial yang menjamin bahwa semua orang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya untuk hidup yang bermartabat". Selain itu, dalam Pasal 1 No 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial pekerja, pengertian jaminan sosial bagi pekerja adalah perlindungan pekerja dalam bentuk kompensasi berupa uang sebagai pengganti sebagian pendapatan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan akibat kejadian yang dialami pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, persalinan, hari tua dan kematian. "

Menurut Iman Soepomo (Agustin, Pratiwi, & Hariyani, 2015) yang menyatakan bahwa jaminan sosial merupakan pembayaran yang diterima seorang pegawai jika pegawai tersebut tidak melakukan pekerjaannya sehingga menjamin jaminan penghasilan jika terjadi kehilangan upah. pembayaran untuk alasan kehendaknya. Sedangkan menurut Vladimir, (2011), jaminan sosial

adalah tanggung jawab penuh yang dilakukan massa untuk melindungi pekerja yang cenderung tidak mengalami kegagalan.

Menurut Sentana Kertonegoro (Agustin, Pratiwi, & Hariyani, 2015), jaminan sosial dikelompokkan menjadi empat bidang kegiatan utama.

1. Upaya pencegahan dan pengembangan yaitu upaya di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial.
2. Upaya pemulihan dan penyembuhan seperti penyandang disabilitas dan berbagai situasi yang dapat disebut dengan bantuan sosial.
3. Upaya kepemimpinan berupa perbaikan pangan, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat digolongkan sebagai infrastruktur sosial.
4. Upaya di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan kepada ketenagakerjaan yang merupakan inti dari kekuatan pembangunan dan selalu menghadapi risiko sosial ekonomi diklasifikasikan dalam kategori asuransi sosial.

Berdasarkan pengertian jaminan sosial yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap hilangnya pendapatan karyawan, misalnya pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja, karyawan sakit, kecelakaan kerja, pertolongan saat hamil dan sebagainya.

2.1.3.1 Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Program jaminan sosial bertujuan untuk mengatasi berbagai kejadian yang menyebabkan ketidakpastian sosial ekonomi secara umum dan meningkatkan taraf hidup secara umum. Program jaminan sosial juga menyediakan berbagai layanan pencegahan, tanggap dan rehabilitasi insiden. Pada umumnya perusahaan yang memberikan jaminan sosial kepada karyawan mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah (Soepomo dalam Widyawati, 2018):

1. Perusahaan ingin karyawan bekerja lebih baik
2. Pemenuhan kebutuhan karyawan guna mencapai produktivitas yang tinggi
3. Meningkatkan semangat kerja dan semangat kerja karyawan yang tinggi

Tujuan pemberian jaminan sosial pada umumnya perusahaan yang memberikan atau memberikan jaminan sosial, mempunyai tujuan tertentu.

Tugas jaminan sosial adalah:

1. Perusahaan ingin karyawan bekerja lebih baik.
2. Pemenuhan kebutuhan karyawan guna mencapai motivasi kerja yang tinggi.
3. Meningkatkan semangat dan semangat kerja karyawan.
4. Karyawan merasa seperti di rumah sendiri, bekerja untuk menjaga agar pergantian staf tetap rendah

2.1.3.2 Indikator Jaminan Sosial

Dengan berlakunya ketentuan Undang-Undang nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hal tersebut tertuang dalam ayat 1 Pasal

4: Program jaminan sosial ketenagakerjaan wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan bagi karyawan yang bekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.

Indicator dalam penelitian ini mengambil bentuk-bentuk dari program jaminan sosial tenaga kerja, seperti diatur di dalam pasal 6 ayat (1) meliputi :

- 1) Jaminan kecelakaan kerja
- 2) Jaminan kematian
- 3) Jaminan hari tua
- 4) Jaminan pemeliharaan kesehatan

2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin “Movere” yang artinya dorongan atau kekuatan pendorong. Motivasi berasal dari akar kata motif yang berarti ketertarikan pada kodrat manusia untuk bertindak atau bergerak dan mengarahkan secara langsung melalui saluran perilaku menuju tujuan. Menurut Rivai, (2011: 837) motivasi merupakan penggerak karyawan untuk melakukan tindakan tertentu ke arah yang positif sesuai kebutuhan dan keinginannya.

Perilaku manusia dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Insentif tersebut dapat berupa wujud tangible dan intangible yang menimbulkan “motif dan motivasi” yang memotivasi orang untuk bekerja (berpindah) guna memenuhi kebutuhan dan melaksanakan pekerjaan. dengan demikian, terdapat faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk bertindak. dari pengertian di atas, motivasi merupakan motor penggerak untuk mencapai tujuan seseorang.

Menurut Pandji (2010) motivasi adalah suatu model menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya masing masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Setiap orang melakukan sesuatu pada dasarnya mereka melibatkan motivasi tertentu. Motivasi adalah alasan, dorongan yang hadir dalam diri seseorang, memaksanya melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara hubungan, kebutuhan dan kepuasan yang timbul pada diri orang tersebut.

Menurut Siagian (2012: 102) Motivasi merupakan tenaga penggerak yang menjadikan seorang anggota organisasi keinginan dan keinginan untuk mengerahkan kemampuan berupa pengetahuan dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan pemenuhan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran. Selain itu menurut Arep (2009: 12) motivasi merupakan faktor yang penting, terdapat berbagai jenis motivasi seseorang untuk bekerja. Ada orang yang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mempunyai uang yang banyak, walaupun terkadang pekerjaannya tidak benar secara hukum, ada pula yang dilatar belakangi oleh rasa aman atau selamat, bahkan bekerja dari jarak jauh.

Dari pengertian motivasi kerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan tenaga penggerak atau motivasi seseorang untuk bertindak dan bekerja secara aktif sesuai dengan tanggungjawab dan kewajibannya untuk mencapai tujuan. Jadi kami berharap karyawan

yang termotivasi benar-benar memahami tujuan dan tindakan mereka, dan kami yakin bahwa tujuan tersebut akan tercapai.

2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan sebagai berikut (Purba, 2015:23):

1. Promosi

yaitu Kenaikan jabatan yang menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar, martabat atau status yang lebih tinggi dari sebelumnya. Untuk prosedur kenaikan jabatan yang lebih baik adalah mempertimbangkan kecakapan maupun lamanya masa kerja. Promosi dapat juga didasarkan atas ujian, jika terdapat lowongan promosi dari suatu jabatan kejabatan yang lebih tinggi, maka semua orang dalam jabatan tertentu itu dapat menempuh ujian kenaikan jabatan. Setiap promosi memberikan upah atau uang yang lebih banyak.

2. Prestasi Kerja

yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Jika seorang tenaga kerja memiliki prestasi kerja maka maka harus mempunyai cara ukur kemajuan yang dicapainya dan tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

3. Pekerjaan itu sendiri

yaitu tanggungjawab sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas untuk mengembangkan karier yang ada pada masing-masing pekerja. Berbagai

kesempatan yang telah diberikan seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja, apabila dimanfaatkan secara positif, maka keuntungan yang diperoleh bukan hanya untuk diri sendiri akan tetapi juga diperoleh untuk organisasi sehingga keinginan untuk bertumbuh dan berkembang tercapai.

4. Penghargaan

yaitu dengan adanya motivasi melalui pengakuan atas keahlian maka diberikan penghargaan atas prestasi yang dicapainya, Hal ini sangat diperlukan dalam memicu semangat kerja bagi karyawan. Kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas tanggung jawabnya dan wewenang semakin besar.

5. Tanggung Jawab

yaitu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan tanggung jawab atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan, namun disisi lain para karyawan memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai bidang masing-masing. Dengan saling menghargai dan saling bertanggung jawab merupakan sisi yang harus dipenuhi, sehingga terjaga hubungan yang baik dan akan memberikan pengaruh yang baik bagi perkembangan perusahaan.

6. Pengakuan

yaitu pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik. Keberhasilan dalam bekerja yaitu keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan

2.1.6 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Rivay (2011: 850), penelitian ini menggunakan dua jenis motivasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai, (2011:850):

1. Motivasi positif

Pemimpin memotivasi bawahan, membagikan hadiah kepada mereka yang lebih tinggi. Dengan motivasi positif ini maka moral bawahan akan tumbuh, karena orang cenderung menikmati kebaikan. Penilaian pekerjaan untuk pujian atau hadiah dapat menyenangkan perasaan karyawan. Hadiah diberikan kepada karyawan yang melakukan tindakan seperti:

- a. Incentif material: instrumen motivasi yang diberikan dalam bentuk uang atau barang yang memiliki nilai pasar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, seperti: kendaraan, rumah, emas, dll.
- b. Incentif tidak berwujud: asalkan alat motivasi berupa barang atau benda yang tidak memiliki nilai, sehingga hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan spiritual, seperti: medali, sertifikat, bintang jasa, dll.

c. Kombinasi insentif berwujud dan tidak berwujud: disediakan alat motivasi berupa berwujud (uang dan barang) dan tidak berwujud (medali atau sertifikat). Jadi puaskan kebutuhan ekonomi dan kepuasan atau kebanggaan spiritual.

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kebutuhan material adalah besarnya upah dan pendapatan lain berupa uang, beras, gula, rokok dan lainnya. Sedangkan kebutuhan intangible merupakan kebutuhan yang perlu dipenuhi ketika terpenuhi, namun kebutuhan tersebut dapat menjadi signifikan. Misalnya harga diri, harga diri, keinginan untuk berpartisipasi, dan lain sebagainya.

2. Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan menerapkan sanksi kepada mereka yang pekerjaannya buruk (berprestasi rendah), seperti sanksi disiplin yang dijatuhan oleh perusahaan atau instansi pemerintah. Sanksi disiplin akan dijatuhan, seperti:

a. Peringatan lisan

Hukuman disiplin berupa teguran lisan diumumkan dan disahkan secara lisan oleh pejabat yang berwenang guna menghukum pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jika atasan menegur bawahannya, tetapi tidak secara eksplisit dinyatakan sebagai hukuman disiplin

b. Peringatan tertulis

Hukuman disiplin berupa teguran tertulis yang diungkapkan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang untuk menghukum karyawan yang melakukan pelanggaran selama bekerja.

c. Pernyataan ketidakpuasan tertulis

Sanksi disiplin berupa pernyataan ketidakpuasan ditetapkan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang untuk menghukum karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2.1.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasikerja menurut George & Jones (Halim, 2017:2), yaitu:

1. Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.

2. Usaha karyawan

Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan mendapatkan semakin tinggi motivasinya dalam bekerjadan melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Kegigihan karyawan

Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerjawalaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya.

Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

1. Agustina, (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Gaji, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi (Studi Kasus Pada PT Telkomsel Cabang Pangkal pinang). Menggunakan seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang ini sebagai sampel dalam penilitian ini. Analisis data menggunakan Regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel gaji, insentif dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Oktaria, (2018) dengan judul Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT Sarhif Brother Lampung Utara). Jenis penelitianini adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, jaminan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

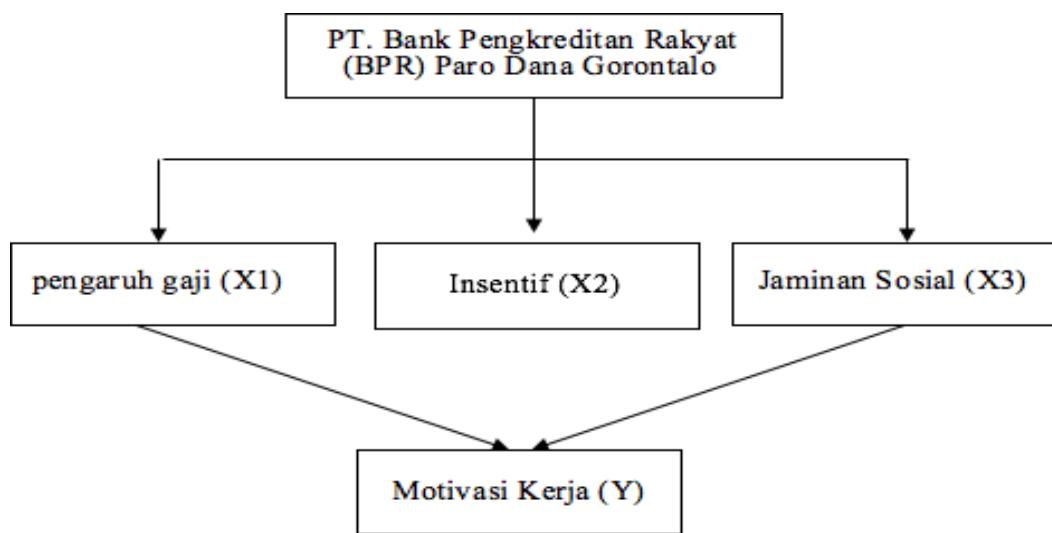
Gaji merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena besarnya upah atau remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tidak akan berdampak signifikan terhadap aktivitas perusahaan. Pemberian upah atau reward dimaksudkan untuk menunjang keberadaan karyawan di perusahaan, untuk menjaga moral karyawan dan untuk kelangsungan hidup perusahaan yang pada akhirnya akan bermanfaat bagi masyarakat. Menurut Handoko dalam Agustina, dkk (2015) bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finasial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Sedangkan menurut Hariandja Agustina, dkk (2015) mengatakan bahwa gaji merupakan salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, karena upah merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang beragam, sehingga upah yang dibayarkan pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Menurut Panggabean dalam Agustina, dkk (2015) mengemukakan isentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja individu maupun kelompok.

Selain dari gaji dan insentif, terdapat pula faktor pemberian jaminan sosial dalam memotivasi karyawan. Jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standart.

Menurut Soepomo dalam Widyawati, (2018) mengemukakan bahwa salah satu tujuan pemberian jaminan sosial kepada karyawan adalah untuk menambah kegairahan kerja dan semangat yang tinggi dari karyawan dalam hal ini motivasi karyawan.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Gaji, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

2.3 Hipotesis

1. Gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
2. Gaji (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
3. Insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
4. Jaminan sosial (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah gaji (X1), insentif (X2) dan jaminan sosial (X3) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada PT. Bank Perkreditan Paro Dana Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Desain dari penelitian merupakan suatu proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dengan kata lain desain penelitian mencakup pengumpulan data dan analisis data (Nazir, 2011). Dalam perencanaan penelitian, desain dimulai dengan mengadakan penyeledikan dan evaluasi terhadap penelitian yang sudah dikerjakan dan diketahui dalam memecahkan masalah. dari penyeledikan akan terjawab bagaimana hipotesis dirumuskan dan diuji dengan data yang diperoleh untuk memecahkan masalah. Berdasarkan hal tersebut maka desain penelitian ini menggunakan desain penelitian data primer dan sekunder sebagaimana yang dikemukakan oleh Shah dalam Nazir, (2011). Desain penelitian ini bertujuan memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, dan valid. Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengumpulkan data sendiri atau menggunakan data orang lain

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan desain penelitian yang digunakan, maka penting mengoperasionalkan variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu:

- 1.** Variabel bebas atau independen yaitu gaji (X1), insentif (X2) dan jaminan sosial (X3)
- 2.** Variabel tidak bebas atau dependen yaitu motivasi kerja (Y)

Urain dari setiap variabel yang dunakan dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 3.1 Operasional Variabel Bebas atau Independen

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Gaji (X1)	Pembayaran finansial	1. Gaji yang diberikan perusahaan 2. Tingkat gaji 3. System kenaikan gaji 4. Pemberian gaji yang tepat waktu	Ordinal
Insentif (X2)	Jenis-jenis insentif	1. <i>Price work</i> 2. Bonus 3. Komisi	Ordinal
Jaminan Sosial (X3)	Program Jaminan Sosial	1. Jaminan kecelakaan kerja 2. Jaminan kematian	Ordinal

		3. Jaminan hari tua 4. Jaminan pemeliharaan kesehatan	
--	--	--	--

Sumber:

X1 : Handoko dalam Agustina, dkk.,(2015)

X2 : Siagian dalam Agustina, dkk.,(2015)

X3 : Undang-undang No. 3 Tahun 1992

Tabel 3.2 Operasional VariabelTidak Bebas atau Dependental

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (Y)	Perilaku Karyawan	1. Cara berperilaku karyawan dalam bekerja	Ordinal
	Usaha Karyawan	2. Usaha-usaha yang dilakukan karyawan selama bekerja	Ordinal
	Kegigihan Karyawan	3. Kemauan bekerja keras	Ordinal

Sumber: Halim, (2017:2)

Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagaimana jumlah variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel gaji (X1), insentif (X2) dan jaminan sosial (X3) terhadap motivasi kerja (Y) akan diukur menggunakan instrument kuesioner dengan jenis skala likert
2. Insturmen yang disusun dalam sebuah kuesioner merupakan penjabaran dari setiap indikator variabel yang digunakan dalam penelitian yang diberikan pilihan
3. Jawaban atau pilihan dari setiap instrument dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata pilihan dan setiap pilihan diberikan bobot, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan dan Bobot Kuesioner

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju/selalu/sangat positif	5
Setuju/sering/positif	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidak setuju/hamper tidak pernah/negative	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono, (2016:137)

3.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang paling penting dalam penelitian guna mengetahui karakteristik dari suatu populasi sekaligus menjadi elemen-elemen dari setiap objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono, (2016:119) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian dari populasi tersebut, maka dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah objek dalam hal ini perusahaan PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo dan subyek dalam hal ini seluruh karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. yang jumlahnya sebanyak 41 orang karyawan

Tabel 3.4 Populasi

No	Bidang	Jumlah
1	Direktur Utama	1
2	Direktur Kepatuhan	1
3	PE Audit Intern	1
4	Pemasaran	17
5	Adm. Pembukuan	1
6	PE. Kepatuhan & Manrisk	1
7	Kabag. Kredit	2
8	Adm. Kredit	3
9	SID/SLIK	1
10	Kabag. Pembukuan	1
11	Kabag. Keuangan	2
12	Security	2
13	Sopir	2
14	Kasir	2
15	Office Girl	1
16	Adm. Kuasa Kas	1
17	Pjs. Pembukuan	1
18	Cleaning Service	1
Dst.		
Total		41

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2016:120) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Sampel hendaknya representative, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Oleh karenanya penting menggunakan teknik sampel yang benar. Dalam penelitian ini kelompok sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *Pprobability sampling* yaitu memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016:122).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 orang karyawan, maka peneliti mengambil seluruh populasi menjadi anggota sampel. Hal ini juga didukung dari yang dikemukakan oleh Arikunto, (2010) mengatakan bahwa apabila

subjeknya (sampel) kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan jenis data yang terdiri dari:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka atau bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah data dari hasil kuesioner yang disebarluaskan kepada responden
- b. Data kualitatif, yaitu data menunjukkan ciri-ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif yang digunakan adalah gambaran atau keadaan tempat penelitian yaitu PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

2. Sumber Data

Selain dari jenis data yang digunakan terdapat pula sumber data, dimana sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden di PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
- b. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya yang diperoleh dari buku, artikel, tulisan ilmiah, dan lainnya. Data

sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah dan struktur organisasi

PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Kualitas data yang diperoleh sangat tergantung dari kualitas pengumpulan data dimana menunjukkan ketepatan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi atau pengamatan, dimana dalam pengumpulannya dengan cara mengamati kegiatan karyawan dalam organisasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti
2. Wawancara merupakan teknik mengumpulkan data dari keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran penelitian atau subyek penelitian
3. Kuesioner atau angket merupakan seperangkat instrument yang telah diberikan pilihan dan bobot kemudian diberikan kepada responden
4. Dokumentasi merupakan teknik mengumpulkan data melalui berbagai literatur berupa dokumen perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan lainnya.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Kualitas data hasil penelitian sangat dipengaruhi dari kualitas instrument penelitian, dimana kualitas instrument berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument. Oleh karena itu, untuk meyakini bahwa instrument

tersebut valid dan reliabel, maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitanya.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Adapun cara menguji tingkat ke sahian atau validnya data yaitu dengan mengorelasikan masing-masing pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah atau total skor atau bobot untuk masing-masing variabel. Sedangkan rumus yang digunakan dalam menguji validitas yaitu menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\}} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (valid) adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument

tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.5 Koefisien Korelasi

Angka Korelasi (r)	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangat tinggi/sangat kuat
0,600 – 0,799	Tinggi/kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi/sedang
0,200 – 0,399	Rendah/lemah
0,000 – 0,199	Sangat rendah/sangat lemah

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Dengan kata lain, instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Adapun rumus menghitung reliabilitas menggunakan rumus *alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

interpretasi dalam hasil uji reliabilitas dapat di lihat dari nilai *Cronbach alpha* yang dihasilkan. Apabila *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat diakatakan *reliabel* (dipercaya). Sebaliknya apabila nilai *Cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60 maka dikatakan tidak *reliabel* (tidak

dipercaya). Semakin nilai *Cronbach alphamendekati* 1 (satu) maka instrumen tersebut semakin dapat dipercaya.

3. Konversi Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis *path* atau analisis jalur. Asumsi dasar dalam penggunaan analisis jalur adalah data yang digunakan berskala interval. Oleh karena itu, data yang diperoleh dalam skala ordinal di transformasikan menjadi data interval. Salah satu cara yang digunakan dengan menggunakan teknik *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut (Riduwan, dkk, 2012:30):

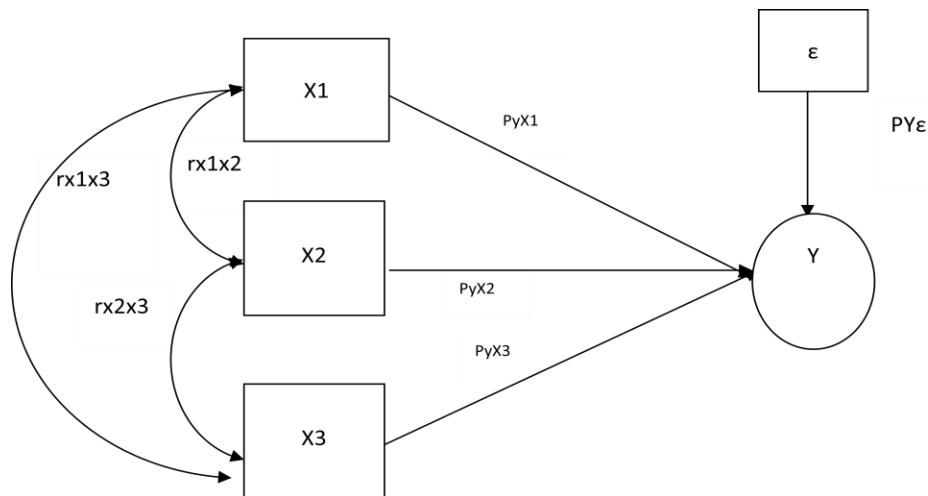
- a. Perhatikan tiap butir jawaban responden dari angket yang disebarluaskan
- b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
- e. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(Density at Lower Limit) - (Density at Upper Limit)}{(Area Below Upper limit) - (Area Below Lower Limit)}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + |1+|NSmin|$

3.2.7 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam menjawab hipotesis yang diajukan yaitu mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun jenis analisis path yang digunakan sebagaimana yang dikemukakan oleh Schumacker dan Lomax dalam Riduwan,dkk, (2012:3) adalah *correlated path model* (model jalur hubungan). Adapun model jalur yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Dari gambar diatas, maka dibangun model persamaan sebagai berikut:

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PYx_3 + PY\epsilon$$

X₁ : gaji

X₂ : insentif

X₃ : jaminan sosial

Y : motivasi kerja

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapitidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2, X_3 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($P_Y\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan SPSS versi 20

3.2.9 Jadwal Penelitian

Adapun rencana jadwal penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Rencana Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

Dalam rangka menunjang pembangunan masyarakat Kabupaten Gorontalo telah mendirikan PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana yang didirikan pada tanggal 26 juli 2004 di Jl.Teknik No. 214 Desa Bulila, Telaga yang kemudian pindah alamat menjadi di Jl.Rava Limboto No. 40 KM 07 Desa Luhu, Telaga.Pada awal berdirinya, fokus utama adalah nilai-nilai inti dan profesionalisme di bidang perbankkan.Sebagai hasil, PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana dikenal luas sebagai penyedia produk dan layanan berkualitas yang terpercaya.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana diresmikan pada tanggal 26 juli 2014 karena sudan mendapat izin operasional oleh Bank Indonesia. Pada awal terbentuknya PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana dipimpin oleh bapak Nelson Situmorang yang diminta sebagai Direktur Utama yang kemudian digantikan oleh bapak Tomson Daulat Siagian, SE yang sampai sekarang masih memegang jabatan tersbut.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana menyediakan beberapa layanan kredit perbankan, kredit simpanan, simpanan tabungan, dan deposito. dalam hal ini, wilayah yang sudah masuk dalam penyediaan jasa-jasa mulai dari Gorontalo Bagian Kota hingga Gorontalo Utara. Tidak hanya itu, untuk lebih mudah

prioritas yang ada di Gorontalo Utara, PT.Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana juga telah membuka cabang di Marisa.

4.1.2 Tugas dan Fungsi

1. Dewan Komisaris

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Mengawasi baik langsung maupun tidak langsung atas pekerjaan dan tindakan direksi mengenai persoalan usaha dan atas pertanggung jawaban harta kekayaan perusahaan.
- Memberikan saran dan nasehat kepada direksi mengenai cara-cara penyelesaian permasalahan yang timbul dalam perseroan baik yang berkaitan dengan kegiatan intern maupun ekstern.
- Mengadakan pemeriksaan terhadap seluruh kegiatan operasional BPR. Memberikan izin/persetujuan kepada direksi dalam hal-hal diluar wewenang dan tanggung jawabnya,, serta menetapkan Batas Maksimum Pemberian Kredit.

2. Direktur Utama

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Dalam Operasional BPR Bertanggung jawab penuh kepada Dewan Komisaris atas perkembangan Operasional BPR yang dipimpinnya.
- Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) terhadap pekerjaan Staf dan petugas Bank, yang berhubungan dengan penyelenggaraan tugas-tugas operasional maupun adminitrasi baik di Pusat maupun di Cabang.

- Melaksanakan pembinaan terhadap nasabah inti, baik nasabah peminjam maupun nasabah penabung. Dalam Sistem dan Prosedur Membuat seluruh system dan prosedur sesuai dengan peraturan Bank Indonesia.
- Mengawasi pelaksanaan seluruh sistem dan prosedur meliputi: Standar Operasional Perusahaan, Prinsip Mengenal Nasabah, Penyelesaian Pengaduan Nasabah, Transparansi Informasi Produk Bank dan Penggunaan Data Pribadi Nasabah.

3. Direktur Operasional

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bekerja sama dengan direktur utama dalam melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai target/sasaran sebagaimana dalam rencana kerja dan anggaran yang disusun setiap tahun.
- Membantu direktur utama dalam mempersiapkan dan membuat seluruh sistem dan prosedur, termasuk mengawasi pelaksanaan seluruh sistem dan prosedur.
- Menjalankan operasional bank apabila direktur utama berhalangan atau tidak masuk kantor, sesuai dengan batasan wewenang yang diterapkan.
- Membantu dan mengkoordinasikan seluruh bagian secara langsung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
- Membantu dan mengkoordinasikan seluruh bagian pada saat melaksanakan rapat koordinasi dan rapat-rapat lainnya.

4. Pimpinan Cabang

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bertanggung jawab penuh kepada Direksi atas pengelolaan dan pengembangan operasional kantor cabang yang dipimpinnya.
- Melaksanakan pengawasan melekat terhadap pekerjaan petugas bank, baik yang berhubungan dengan kegiatan operasional maupun administrative
- Melakukan pembinaan terhadap nasabah inti, baik basabah peminjam maupun nasabah penabung.
- Membantu direksi mengadakan sosialisasi atas seluruh sistem dan prosedur yang ditetapkan.
- Memantau angka-angka (performance) kantor cabang dalam kaitannya dengan rencana kerja dan anggaran yang ditetapkan.

5. Kepala Bagian Kredit

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Menyimpan berkas-berkas mengenai identitas debitur dan dokumen-dokumen lainnya sekurang-kurangnya 5 tahun.
- Dokumen kredit yang belum lunas disimpan di Brankas, sedangkan yang telah lunas, dokumen kredit disimpan di File Kabinet atau lemari tersendiri.
- Meminta kepada pemasaran untuk melengkapi kekurangan persyaratan yang diperlukan.

- Mempersiapkan berkas-berkas kredit yang akan ditandatangani calon debitur dan Direksi.

6. Pemasaran

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bertanggung jawab kepada Kabag Kredit atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan penyaluran kredit diwilayah kerjanya.
- Mengawasi pengisian formulir permohonan kredit kemudian ditandatangani pemohon/calon debitur.
- Mempromosikan aktivitas Bank, baik dalam bentuk lisan atau brosur- brosur yang tersedia untuk menarik/mencari calon nasabah baru, baik sebagai calon nasabah peminjam, penabung, maupun deposan. Mengevaluasi permohonan kredit dan laporan hasil pemeriksaan/penilaian barang jaminan.
- Bertanggung jawab penuh atas kelancaran kredit, bila terjadi tunggakan atas angsuran kredit yang diberikan, maka petugas Pemasaran diminta untuk lebih rutin melakukan penagihan.

7. Administrasi Kredit

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bertanggung jawab kepada Kabag Kredit atas ketertiban dan kelancaran tugas/pekerjaan Administrasi Kredit.

8. Kepala Bagian Pembukuan dan Umum

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bertanggung jawab penuh kepada Direksi atas pelaksanaan tugas dan kebenaran data-data keuangan di bagian pembukuan.
- Membantu Direksi membuat Rencana dan Anggaran setiap tahun.
- Membantu direksi dalam mensosialisasikan seluruh sistem dan prosedur pada bagian pembukuan dan umum.
- Membuat laporan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Biaya, serta mengadakan perhitungan tingkat kesehatan bank secara rutin.
- Memeriksa kebenaran dan keabsahan dari angka-angka pada laporan sebelum ditandatangani oleh direksi atau pejabat yang ditunjuk, serta membubuhkan paraf pada setiap lembar laporan pembukuan.

9. Petugas Bagian Pembukuan

Pembukuan Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bertanggung jawab penuh kepada Kepala Pembukuan atas pelaksanaan dan kebenaran data-data keuangan.
- Mencocokkan saldo sub rekening dengan saldo buku besar yang bersangkutan.
- Melakukan opname persediaan setiap akhir bulan dan membuat pemindah buku biaya formulir dan biaya Alat Tulis Kantor.

- Menyiapkan data-data keuangan tepat waktu dan diyakini kebenarannya. Bertanggung jawab atas pengarsipan semua surat keluar maupun surat masuk.

10. Kepala Bagian Keuangan/Kuasa Kas

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bertanggung jawab penuh kepada Direksi atas pelaksanaan dan ketertiban pekerjaan dibagian keuangan.
- Mengkoordinir dan bertanggung jawab penuh atas kebenaran data-data keuangan Administrasi Tabungan/Deposito dan Kasir. Melakukan Opname kas dan mencocokan dengan Saldo kas setiap hari.
- Membuat dan bertanggung jawab atas kebenaran dan keabsahan daftar rekapitulasi kas harian.
- Bertanggung jawab atas saldo fisik kas yang tersedia dan cukup untuk mendanai kegiatan Operasional Bank dalam periode tertentu.

11. Kasir

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Membuat laporan transaksi kas dan daftar gaji setiap akhir bulan. Membuat daftar penerima THR/THN setiap tahunnya.
- Menyiapkan data-data transaksi kas bila dibutuhkan direksi.
- Melayani setiap nasabah yang menyetor angsuran pinjaman secara sopan dan ramah.
- Membuat daftar perincian uang tunai

12. Petugas Administrasi

Tabungan/Deposito Tugas dan fungsinya antara lain:

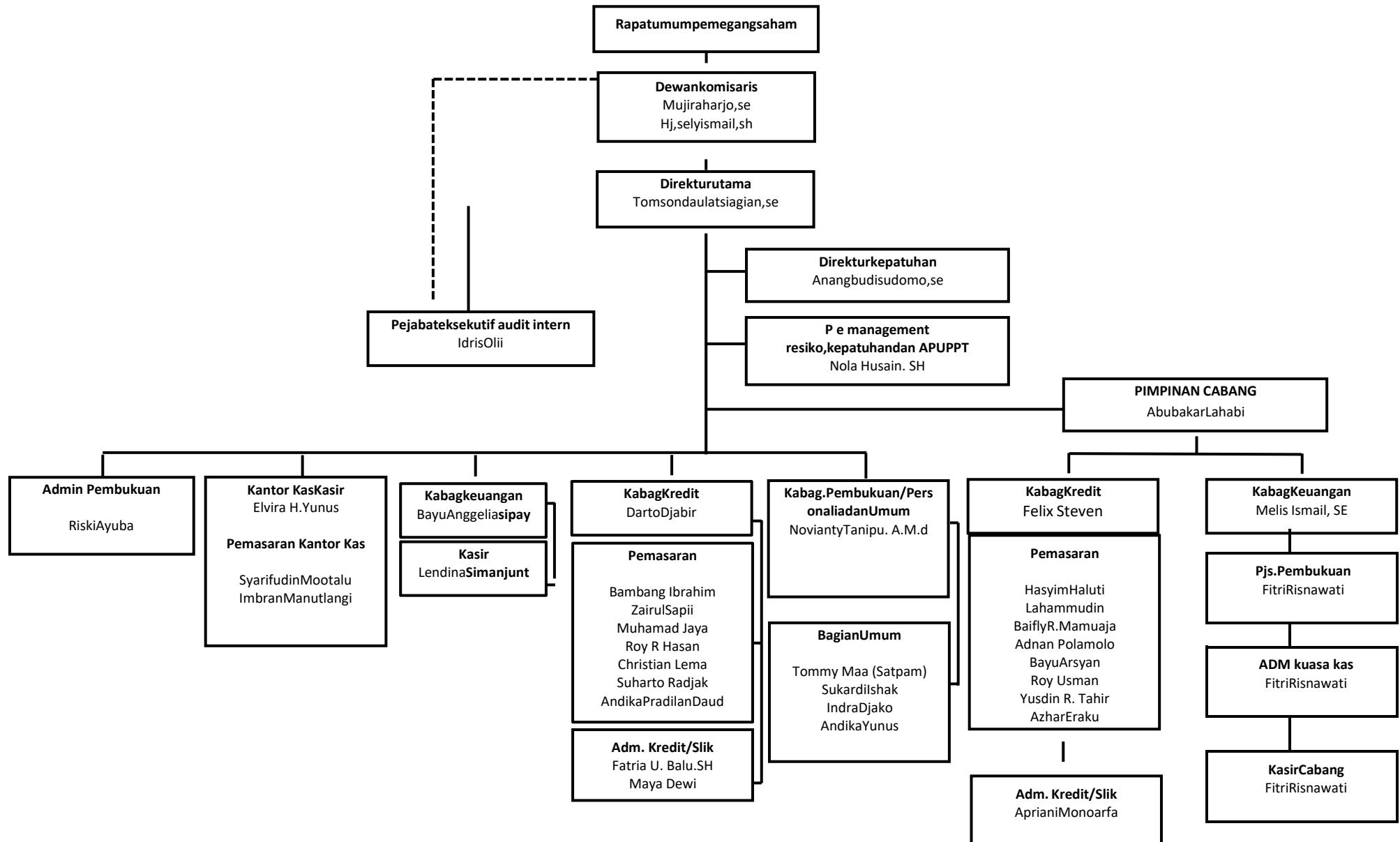
- Bertanggung jawab penuh atas transaksi yang terjadi di bagian Administrasi tabungan/Deposito.
- Mencatat voucher tunai tabungan, diberi nomor urut, tanggal transaksi, ditanda tangani nama, meminta bukti identitas nasabah dan mencocokan tandatangan diberi nomor urut dan tanggal transaksi.
- Bertanggung jawab atas kelengkapan data-data buku Register Tabungan. Bertanggung jawab pemakaian Formulir-Formulir atas Tabungan/Deposito.
- Bertanggung jawab atas pengarsipan dokumen-dokumen Tabungan, disimpan di tempat yang aman dan rapi minimal 5 tahun.

4.1.3 Visi dan Misi

- Maju dan berkembang bersama kami

4.1.4 Struktur Organisasi PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana

STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	23	56.1
Perempuan	18	43.9
Jumlah	41	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.1 diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 56.1, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 43.9. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	13	31.7
26 - 35 Tahun	16	39.0
36 - 45 Tahun	10	24.4
46 - 50 Tahun	2	4.9
Jumlah	41	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari table 4.2 diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang berumur 17-25 Tahun sebanyak 13 orang atau 31.7%, responden yang berumur 26-35Tahun sebanyak 16 orang atau 39.0%, responden yang berumur 36-55 Tahun sebanyak 10 orang atau 39.0%, responden yang berumur 46-50 Tahun sebanyak 2 orang atau 4.9% Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 46-50 tahun.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkanjabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	14	34.1
Diploma	8	19.5
Sarjana	19	46.3
Jumlah	41	100.0

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.3 diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang pendidikanya sebagai SLTA sebanyak 14 orang atau 34.1%, responden yang pendidikanya sebagai Diploma sebanyak 8 orang atau 19.5%, responden yang pendidikanya sebagai Sarjana sebanyak 19 orang atau 46.3%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang pendidikanya sebagai Sarjana.

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkanmasa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	5	12.2
1 - 2 Tahun	11	26.8
3 - 4 Tahun	16	39.0
Diatas 5 Tahun	9	22.0
Jumlah	41	100.0

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.4 diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang masa kerjanya selama di bawah 1 tahun sebanyak 5 orang atau 12.2%, responden yang memiliki masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 11 orang atau 26.8%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 16 orang atau 39.0%, dan responden yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun sebanyak 9 orang atau 22.0% Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja selama 3-4 Tahun.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi motivasi kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 41 = 205$

Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 41 = 41$

Rentang skala : $\frac{205-41}{5} = 32,8$ dibulatkan menjadi 33

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
41 – 74	Sangat Rendah
75 – 108	Rendah
109 – 142	Sedang
143 – 176	Tinggi
177 – 209	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.5 diatas disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 41 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Gaji (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel gaji (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Gaji(X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	2.4	1	2	2.4	0	0	0.00	0	0	0.00
3	18	54	43.9	22	66	53.7	24	72	58.5	24	72	58.5
4	18	72	43.9	16	64	39.0	15	60	36.6	15	60	36.6
5	4	20	9.8	2	10	4.9	2	10	4.9	2	10	4.9
Σ	41	148	100	41	142	100	41	142	100	41	142	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 41 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel gaji yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 148, item pernyataan X1.2 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 142, item pernyataan X1.3 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 142, dan item pernyataan X1.4 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 142. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaji berada pada kategori tinggi dan sedang, yang menunjukkan bahwapemberian gaji pada karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo belum sepenuhnya merata.

2) Insentif (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Insentif (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Insentif (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	8	16	19.5	0	0	0.0	0	0	0.0
3	18	54	43.9	24	72	58.5	24	72	58.5
4	12	48	29.3	15	60	36.6	15	60	36.6
5	3	15	7.3	2	10	4.9	2	10	4.9
Σ	41	133	100	41	142	100	41	142	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 41 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan

pada variabel insentif yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 133, item pernyataan X2.2 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 142, dan item pernyataan X2.3 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 142. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mendapatkan gaji pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo belum sepenuhnya memberikan insentif kepada karyawan.

3) Jaminan sosial

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel jaminan social (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Jaminan Sosial (X3)

Bobot	Item											
	X3.1			X3.2			X3.3			X3.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	2.4	8	16	19.5	4	8	9.8	6	12	14.6
3	21	63	51.2	18	54	43.9	18	54	43.9	13	39	31.7
4	13	52	31.7	12	48	29.3	14	56	34.1	19	76	46.3
5	6	30	14.6	3	15	7.3	5	25	12.2	3	15	7.3
Σ	41	147	100	41	133	100	41	143	100	41	142	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Tinggi			Sedang		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 41 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel jaminan sosial yaitu item pernyataan X3.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 147, item pernyataan X3.2 berada pada kategori

sedang dengan skor sebesar 133, item pernyataan X3.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 143, dan item pernyataan X3.4 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 142. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel jaminan sosial berada pada kategori tinggi dan sedang, yang menunjukkan bahwa pemberian jaminan sosial kepada karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo belum sepenuhnya merata.

4) Motivasi kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Motivasi kerja (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	2.4	1	2	2.4	2	4	4.9
3	21	63	51.2	22	66	53.7	21	63	51.2
4	13	52	31.7	12	48	29.3	12	48	29.3
5	6	30	14.6	6	30	14.6	6	30	14.6
Σ	41	147	100	41	146	100	41	145	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa dari 41 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel motivasi kerja yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 147, pernyataan Y1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 146, dan pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi

dengan skor sebesar 145. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo dalam bekerja memiliki motivasi kerja.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 41 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaji

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable gaji (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaji (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,529	0,308	Valid	0,729	> 0,6 = reliable
X1.2	0,834	0,308	Valid		
X1.3	0,824	0,308	Valid		
X1.4	0,824	0,308	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Gaji (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}} (0,308)$ dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,729 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel gaji adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel insentif (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Insentif (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,513	0,308	Valid	0,653	$> 0,6 = \text{reliable}$
X2.2	0,785	0,308	Valid		
X2.3	0,785	0,308	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel insentif (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}} (0,308)$ dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,653 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel insentif adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Jaminan sosial

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable jaminan sosial (X3) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Jaminan sosial (X3)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X3.1	0.522	0,308	Valid	0.683	> 0,6 = reliable
X3.2	0.529	0,308	Valid		
X3.3	0.256	0,308	Tidak Valid		
X3.4	0.438	0,308	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid untuk variabel jaminan sosial (X3), dan terdapat 3 item pernyataan yang valid. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,308) dapat dilihat pada (*lampiran distribusi table r*). Untuk analisis selanjutnya, item yang tidak valid kemudian dikeluarkan dan dilanjutkan analisis reliabilitas. Dari hasil analisis menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai koefisien alphanya sebesar $0,683 > 0,6$.

4) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel motivasi kerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0.921	0,308	Valid	0.884	> 0,6 = reliable
Y1.2	0.898	0,308	Valid		
Y1.3	0.886	0,308	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk

seluruh item $> r_{\text{table}}$ ($0,308$) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*).

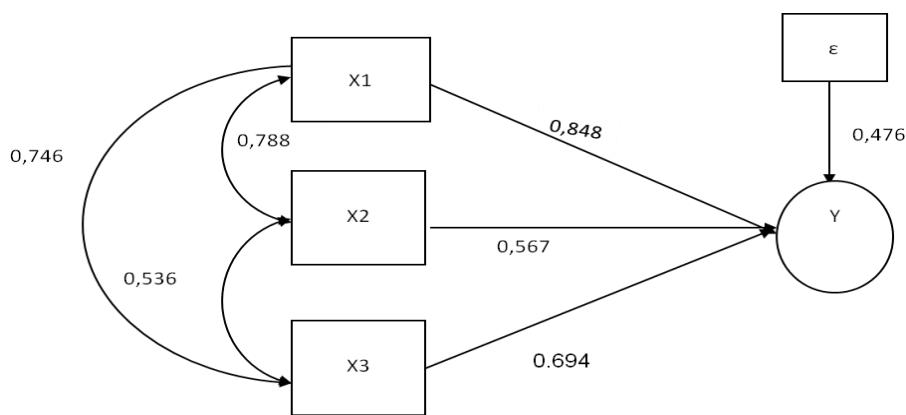
Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,884 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel motivasi kerja adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif, dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X_1, X_2 , dan X_3 , terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,848X_1 + 0,567X_2 + 0,694X_3 + 0,476\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara gaji (X1) dengan insentif (X2) sebesar 0.788 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat. Hubungan antara gaji (X1) dengan jaminan sosial (X3) sebesar 0.746 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat. Hubungan antara insentif (X2) dengan jaminan sosial (X3) sebesar 0.536 dengan tingkat hubungan cukup tinggi atau sedang Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1,X2, X3, terhadap Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2x3x4x5)
		Langsung	Total	
X1	0.848	0.848	84,8%	
X2	0.567	0.567	56,7%	
X3	0.694	0.694	69,4%	
€	0.476	0.476	47,6%	
X1,X2, dan X3				0.524 (52,4%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) **Gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.**

Pengaruh gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo dengan nilai kontribusi sebesar 0.524 atau

52,4%. Sedangkan yang menjadi variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan tetapi tidak diteliti sebesar 0,476 atau 47,6%.

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 13.590 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.390 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.590 > 2.390$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, diterima.

2) Gaji (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh Gaji (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,848 atau 84,8% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Gaji (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, diterima.

3) Insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh Insentif (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,567 atau 56,7% dengan nilai sig sebesar 0,009, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,009 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, diterima.

4) Jaminan sosial (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh Jaminan sosial (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,694 atau 69,4 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Jaminan sosial (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.**

Besarnya pengaruh gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, dimana bila gaji (X1), insentif(X2), dan jaminan sosial (X3) dinaikkan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian gaji, insentif dan jaminan sosial dari PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo memberikan kepada karyawan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Namun dilihat dari nilai pengaruhnya yang tergolong rendah, yang menunjukkan bahwa pemberian gaji, insentif dan jaminan sosial belum sepenuhnya diberikan secara maksimal kepada karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan awal peneliti yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di gaji sesuai dengan Upah Minimun Provinsi (UMP) Gorontalo dan yang belum sesuai dengan UMP karena memang belum layak untuk diberikan sesuai aturan yang berlaku di kantor. Selain itu, terdapat pula terbatasnya pemberian Insentif kepada karyawan, di mana PT. BankPerkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo memberikan insentif kepada karyawan yang ditugaskan keluar daerah dan dibuktikan dengan surat tugas dari pimpinan yang sesuai dengan biaya perjalanan dan penginapan. Sedangkan, untuk lembur atau penambahan jam kerja tidak diberikan dalam

bentuk uang. Misalnya, karyawan menyelesaikan pekerjaan diluar dari jam kerja kantor, hanya dibelikan makanan sebagai tambahan jam kerjanya. Begitupun dengan jaminan sosial yang belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dimana jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan hanya sebesar 4%, dimana 3% di bayarkan perusahaan dan 1% dibayarkan oleh karyawan sendiri. Pada hal, iuran untuk BPJS Kesehatan itu sendiri sebesar 5%, 4% dibayarkan oleh perusahaan dan 1% dari karyawan. Selain itu karyawan banyak mengeluh pada saat di rawat di Rumah Sakit, dimana seharunya memperoleh ruangan kelas 1 dan ternyata berada di ruangan kelas 2.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow (Robbins, 2007:214) mengatakan bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow menyatakan dalam teori ini bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dalam suatu hirarki dimana tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri. Salah satu kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keselamatan dan keamanan. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia. Sedangkan kebutuhan keselamatan dan keamanan yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.

Menurut Handoko (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015) bahwa gaji adalah pemberian manfaat finansial kepada karyawan sebagai penghargaan

atas pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk kegiatan di masa depan. Lebih lanjut Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) mengemukakan insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk dorongan atau motivasi yang diberikan secara sadar kepada karyawan untuk mendorong moral karyawan agar bekerja lebih produktif dan meningkatkan efisiensinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Nanning (Widyawati, 2018) masalah jaminan sosial membutuhkan perhatian dari para eksekutif perusahaan dan organisasi lain. Dengan demikian, sistem jaminan sosial dan sistem insentif lainnya dapat menarik pekerja ke kualitas yang lebih tinggi. Nanning dalam Widyawati (2018) menyatakan bahwa jaminan sosial merupakan jaminan terhadap kemungkinan kehilangan sebagian atau seluruh pendapatannya, peningkatan biaya akibat risiko sakit, kecelakaan, usia tua, kematian atau risiko sosial lainnya

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Agustina, (2015) yang mengemukakan bahwa secara parsial dan simultan variabel gaji, insentif dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2) Gaji (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.

Besarnya pengaruh gaji (X1) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo,

dimana bila gaji dinaikkan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Ini berarti bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, gaji merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang tinggi terhadap motivasi kerja karyawan dibanding dengan variabel lainnya.

Tingginya pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan menandakan bahwa gaji merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. Jika dilihat dari karakteristik karyawan yang bekerja berdasarkan jenis kelamin, dimana laki-laki yang paling banyak menjadi karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, dimana laki-laki merupakan kepala keluarga yang harus menghidupi keluarganya, dengan pemberian gaji yang besar dan tepat waktu tentu membuat karyawan lebih termotivasi bekerja. Selain itu, dilihat dari tingkat pendidikan karyawan yang lebih banyak sarjana, tentunya gaji menjadi hal pertama yang membuat karyawan bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.

Namun, terdapat informasi jika dilihat dari distribusi tanggapan responden yang berada pada kategori tinggi dan sedang. Hal ini menandakan bahwa besaran pemberian gaji kepada karyawan tidak merata. Kondisi tersebut sesuai dengan temuan awal bahwa PT. Bank Perkreditan Rakyat ParoDana Gorontalo memberikan gaji yang berbeda-beda pada karyawan tergantung dari statusnya sebagai karyawan tetap atau masih kontrak, selain itu meskipun pemberian gaji kepada semua karyawan belum sesuai dengan

standar UMP, tapi sebagian besar karyawan sudah memperoleh gaji sesuai dengan standar UMP.

Pemberian gaji kepada karyawan dari indikator pertanyaan terlihat bahwa perusahaan memberikan gaji kepada karyawan, tingkatan gaji yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda sesuai dengan jabatan, lama bekerja, dan kinerjanya. Perusahaan juga menerapkan system kenaikan gaji kepada karyawan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Pemberian gaji kepada karyawan oleh perusahaan diberikan tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow (Robbins, 2007:214) bahwa setiap orang akan termotivasi jika terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Pemberian gaji kepada karyawan merupakan salah satu dari kebutuhan dasar dari teori Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis dimana kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan pemenuhan kebutuhan jasmani. Dari gaji yang diterima oleh karyawan maka kebutuhan tersebut dapat terpenuhi.

Menurut Harianja (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015) mengatakan bahwa gaji atau upah merupakan salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Upah menjadi alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang berbeda, sehingga gaji yang dibayarkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.

Hal yang sama juga ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 dan 90 Ayat

1 “mendefinisikan gaji merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan

dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaria, (2018) yang mengemukakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

3) Insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.

Besarnya pengaruh insentif (X2) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Paro Dana Gorontalo, dimana bila insentif dinaikkan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Ini berarti bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, insentif merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap motivasi kerja karyawan dibanding dengan variabel lainnya.

Pengaruh yang rendah tersebut dikarenakan terbatasnya pemberian insentif dari PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo kepada karyawannya. PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo memberikan insentif kepada karyawan yang ditugaskan keluar daerah dan dibuktikan dengan surat tugas dari pimpinan yang sesuai dengan biaya perjalanan dan penginapan. Sedangkan, untuk lembur atau penambahan jam kerja tidak

diberikan dalam bentuk uang. Misalnya, karyawan menyelesaikan pekerjaan diluar dari jam kerja kantor, hanya dibelikan makanan sebagai tambahan jam kerjanya.Selain itu, kondisi tersebut juga dipertegas dari hasil distribusi jawaban responden, dimana dari ketiga item pertanyaan yang diajukan berada pada kategori sedang.Yang artinya pemberian instentif kepada karyawan masih terbatas pada kegiatan-kegiatan tertentu.Namun, secara keseluruhan pemberian insentif pada karyawan saat ini dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

Begitupun halnya dilihat dari indikator pernyataan, dimana *piece work* atau kerja paruh waktu tidak dilakukan oleh perusahaan, inesntif dalam bentuk kerja paruh waktu tidak diberikan kepada karyawan walaupun karyawan bekerja melebihi jam kantor yang ditentukan. Pemberian bonuspun tidak ada diberikan kepada karyawan jika memiliki kinerja yang bagus atau melebihi target-target kerja. Kemudian pemberian komisi dari perusahaan juga tidak diberikan kepada karyawan.

Hal ini sejalan dengan jenis motivasi yang dikemukakan oleh Rivai (2011:850) yang membagi motivasi menjadi motivasi positif dan negatif.Dimana hasil penelitian ini sejalan dengan jenis motivasi positif yaitu Pemimpin memotivasi bawahan, membagikan hadiah kepada mereka yang lebih tinggi. Dengan motivasi positif ini maka moral bawahan akan tumbuh, karena orang cenderung menikmati kebaikan. Penilaian pekerjaan untuk puji dan atau hadiah dapat menyenangkan perasaan karyawan, seperti

pemberian insentif material, insentif tidak berwujud, dan insentif kombinasi material dan tidak berwujud.

Menurut Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk dorongan atau motivasi yang diberikan secara sadar kepada karyawan untuk mendorong moral karyawan agar bekerja lebih produktif dan meningkatkan efisiensinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya terdapat dua jenis insentif yaitu finansial dan non finansial. Insentif finansial adalah insentif yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya, dan biasanya diberikan dalam bentuk uang dalam bentuk bonus, komisi, pembagian pendapatan, akomodasi kantor, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya (Subianto, 2016). Insentif memastikan bahwa karyawan memfokuskan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja secara individu dan kelompok (Panggabean dalam Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Agustina (2015) yang mengemukakan bahwa variabel insentif berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

4) Jaminan sosial (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

Besarnya pengaruh jaminan sosial (X3) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, dimana bila jaminan sosial dinaikkan maka motivasi kerja karyawannya meningkat. Ini berarti bahwa jaminan social berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pemberian jaminan sosial PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo kepada karyawannya terdiri dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Tujuan dari pemberian jaminan sosial tersebut tidak lain untuk memberikan kemanan dan keselamatan kepada karyawan, sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja. hal ini terbukti jika dilihat dari tanggapan responden yang berada pada kategori tinggi dan sedang, yang artinya PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo memberikan jaminan sosial kepada karyawannya. Namun, tanggapan responden tersebut juga terlihat bahwa adanya kategori sedang yang menunjukkan bahwa belum meratanya pemberian jaminan sosial kepada karyawan. hal tersebut sebagaimana temuan awal yang menunjukkan bahwa jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan hanya sebesar 4%, dimana 3% di bayarkan perusahaan dan 1% dibayarkan oleh karyawan sendiri. Pada hal, iuran untuk BPJS Kesehatan itu sendiri sebesar 5%, 4% dibayarkan oleh perusahaan dan 1% dari karyawan.Selain itu karyawan banyak mengeluh pada saat di rawat di Rumah Sakit, dimana seharunya

memperoleh ruangan kelas 1 dan ternyata berada di ruangan kelas 2. Akan tetapi, secara umum variabel jaminan sosial membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan indikator pernyataan dapat dilihat bahwa perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada karyawan, begitupun dengan jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow Robbins (2007:214) mengatakan terdapat hirarki kebutuhan internal yang harus dipenuhi agar setiap orang termotivasi. Salah satu kebutuhan tersebut adalah kebutuhan keselamatan dan keamanan, dimana kebutuhan tersebut yaitu aman dari ancaman kejadian atau lingkungan, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.

Menutu Soepomo (Widyawati,2018) mengemukakan bahwa tujuan pemberian jaminan sosial adalah perusahaan ingin karyawan bekerja lebih baik, pemenuhan kebutuhan karyawan guna mencapai motivasi kerja yang tinggi., meningkatkan semangat dan semangat kerja karyawan, karyawan merasa seperti di rumah sendiri, bekerja untuk menjaga agar pergantian staf tetap rendah.

Hal ini juga sejalan sebagaimana dalam Undang-Undang nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah: “suatu bentuk perlindungan sosial yang menjamin bahwa semua orang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya untuk hidup yang bermartabat”. Selain itu, dalam Pasal 1 No 1 Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial pekerja, pengertian

jaminan sosial bagi pekerja adalah perlindungan pekerja dalam bentuk kompensasi berupa uang sebagai pengganti sebagian pendapatan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan. akibat kejadian yang dialami pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, persalinan, hari tua dan kematian.

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaria, (2018) dan Agustina, (2015) yang mengemukakan bahwa jaminan sosial secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah di lakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) secara simultanberpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
2. Gaji (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
3. Insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
4. Jaminan sosial (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo agar lebih memperhatikan pemberian gaji kepada karyawan, meskipun pengaruhnya tinggi, namun pemberian gaji belum sepenuhnya merata yang

diterima oleh karyawan, yaitu dengan menyesuaikan pemberian gaji dengan Upah Minimum Provinsi Gorontalo.

2. Disarankan kepada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo agar lebih memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang kecil, dengan cara menerapkan insentif di perusahaan dan memberikan insentif berupa uang. Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kerja paruh waktu, bonus, dan komisi
3. Disarankan PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo agar memperhatikan pemberian jaminan sosial sesuai dengan peraturan perundag- undangan yang berlaku.
4. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang motivasi kerja dengan meneliti variabel lain seperti stres kerja, kepuasan kerja , dan kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, B., Pratiwi, D., & Hariyani. (2015). *Pengaruh Gaji, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi (Studi Kasus Pada PT Telkomsel Cabang Pangkalpinang)*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (*JPMB*), 2(1), 14-27.
- Arep dan Tanjung, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPEC
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi AKsara.
- Halim , Jesslyn. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera*. *Jurnal AGORA*. 5(1).1-8.
- Khafidhoh, S. (2015). *Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada Pt. Rea Kaltim Plantations Di Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 3(3), 587-599.
- Nazir.Mohammad.(2011). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Oktaria, E. (2018). *Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada*

- PT Sarhif Brother Lampung Utara). Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Lampung: Program Studi Ekonomi Syariah.*
- Pandji, Anoraga. (2010). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pratama, M. R., Musadieq, M. A., & Endang NP, M. G. (2015). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 25(2), 1-6.
- Purba, Iwani. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan*. Jurnal Bisnis Administrasi. 4(1).22-33
- Ridwan. Achmad Kuncoro, Engkos. (2012). Análisis jalur (Path Análisis), Edisikedua, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.Jakarta.
- Setiadi.(2009). Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Semarang Makmur Semarang.Program Studi Magister Kenotariatan, Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/>
- Soemarso. (2009). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Rineka Cipta.

Subianto, M. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*

Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. Jurnal

Administrasi Bisnis, 4(3), 699.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

PT Alfabet.

Widyawati, Sapta Rini. (2018). *Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan*

Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Secara Antique Kuta,

Badung Bali.Jurnal Undihara Bali.13(2). 158-166

Peraturan Perundang Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang system jaminan sosial nasional

Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth.saudara/saudari Responden

Bersama ini saya mohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi kuisioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul: **“Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”**.

Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Perlu saudara/saudari ketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi saudara/saudari dalam menjawab kuesioner. Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu :

Pilihan	BOBOT Positif	BOBOT Negatif
Sangat Setuju/Selalu (Sangat Positif)	5	1
Setuju/Sering (Positif)	4	2
Ragu-Ragu/Kadankadang (Netral)	3	3
Tidak Setuju/Jarang (Negatif)	2	4
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1	5

Hormat Saya,

Peneliti

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan maupun pernyataan.
2. Beri tanda centang pada jawaban yang dipilih
3. Identitas Responden
 - 1) No. Res :
 - 2) Jenis Kelamin :
 - 3) Usia Tahun
 - 4) Pendidikan : a. SLTA c. Sarjana (S1)
b. Diploma d. S2/S3
 - 5) Lama Bekerja : a. Di bawah 1 tahun
b. 1 – 2 tahun
c. 3-4 Tahun
d. 5 tahun ke atas

B. DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

Variabel Gaji (X1)

1. Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan
 - A. Selalu memberikan gaji kepada karyawan
 - B. Sering memberikan gaji kepada karyawan
 - C. Kadang-kadang memberikan gaji kepada karyawan
 - D. Jarang memberikan gaji kepada karyawan
 - E. Tidak pernah memberikan gaji kepada karyawan
2. Tingkat Gaji yang diberikan oleh perusahaan saat ini sudah sesuai dengan pekerjaan Anda
 - A. Selalu sesuai dengan pekerjaan
 - B. Sering sesuai dengan pekerjaan
 - C. Kadang-kadang sesuai dengan pekerjaan
 - D. Jarang sesuai dengan pekerjaan
 - E. Tidak pernah sesuai dengan pekerjaan

3. Perusahaan memiliki sistem kenaikan gaji yang diberikan kepada karyawan
 - A. Selalu memiliki sistem kenaikan gaji
 - B. Sering memiliki sistem kenaikan gaji
 - C. Kadang-kadang memiliki sistem kenaikan gaji
 - D. Jarang memiliki sistem kenaikan gaji
 - E. Tidak pernah memiliki sistem kenaikan gaji
4. Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan tepat waktu
 - A. Selalu tepat waktu
 - B. Sering tepat waktu
 - C. Kadang-kadang tepat waktu
 - D. Jarang tepat waktu
 - E. Tidak pernah tepat waktu

Variabel Insentif (X2)

1. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja paruh waktu (*price work*)
 - A. Selalu memberikan insentif kepada karyawan
 - B. Sering memberikan insentif kepada karyawan
 - C. Kadang-kadang memberikan insentif kepada karyawan
 - D. Jarang memberikan insentif kepada karyawan
 - E. Tidak pernah memberikan insentif kepada karyawan
2. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan
 - A. Selalu memberikan bonus kepada karyawan
 - B. Sering memberikan bonus kepada karyawan
 - C. Kadang-kadang memberikan bonus kepada karyawan
 - D. Jarang memberikan bonus kepada karyawan
 - E. Tidak pernah memberikan bonus kepada karyawan
3. Perusahaan memberikan komisi kepada karyawan
 - A. Selalu memberikan komisi kepada karyawan
 - B. Sering memberikan komisi kepada karyawan

- C. Kadang-kadang memberikan komisi kepada karyawan
- D. Jarang memberikan komisi kepada karyawan
- E. Tidak pernah memberikan komisi kepada karyawan

Variabel jaminan Sosial (X3)

- 1. Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada karyawan
 - A. Selalu memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada karyawan
 - B. Sering memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada karyawan
 - C. Kadang-kadang memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada karyawan
 - D. Jarang memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada karyawan
 - E. Tidak pernah memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada karyawan
- 2. Perusahaan memberikan jaminan kematian kepada karyawan
 - A. Selalu memberikan jaminan kematian kepada karyawan
 - B. Sering memberikan jaminan kematian kepada karyawan
 - C. Kadang-kadang memberikan jaminan kematian kepada karyawan
 - D. Jarang memberikan jaminan kematian kepada karyawan
 - E. Tidak pernah memberikan jaminan kematian kepada karyawan
- 3. Perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada karyawan
 - A. Selalu memberikan jaminan hari tua kepada karyawan
 - B. Sering memberikan jaminan hari tua kepada karyawan
 - C. Kadang-kadang memberikan jaminan hari tua kepada karyawan
 - D. Jarang memberikan jaminan hari tua kepada karyawan
 - E. Tidak pernah memberikan jaminan hari tua kepada karyawan
- 4. Perusahaan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan kepada karyawan
 - A. Selalu memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan kepada karyawan
 - B. Sering memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan kepada karyawan
 - C. Kadang-kadang memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan kepada karyawan
 - D. Jarang memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan kepada karyawan

- E. Tidak pernah memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan kepada karyawan

Variabel Motivasi Kerja (Y)

1. Karyawan berprilaku yang baik dalam bekerja di dalam persahaan
 - A. Selalu berprilaku yang baik dalam bekerja di dalam persahaan
 - B. Sering berprilaku yang baik dalam bekerja di dalam persahaan
 - C. Kadang–kadang berprilaku yang baik dalam bekerja di dalam perusahaan
 - D. Jarang berprilaku yang baik dalam bekerja di dalam persahaan
 - E. Tidak pernah berprilaku yang baik dalam bekerja di dalam persahaan
2. Karyawan berusaha terus menerus selama bekerjadi Perusahaan
 - A. Selalu berusaha terus menerus selama bekerjadi Perusahaan
 - B. Sering berusaha terus menerus selama bekerjadi Perusahaan
 - C. Kadang–kadang berusaha terus menerus selama bekerjadi Perusahaan
 - D. Jarang berusaha terus menerus selama bekerjadi Perusahaan
 - E. Tidak pernah berusaha terus menerus selama bekerjadi Perusahaan
3. Karyawan memiliki kemauan bekerja keras di dalam perusahaan
 - A. Selalu memiliki kemauan bekerja keras di dalam perusahaan
 - B. Sering memiliki kemauan bekerja keras di dalam perusahaan
 - C. Kadang–kadang memiliki kemauan bekerja keras di dalam perusahaan
 - D. Jarang memiliki kemauan bekerja keras di dalam perusahaan
 - E. Tidak pernah memiliki kemauan bekerja keras di dalam perusahaan

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Gaji (X1)

No.Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
1	5	4	3	3	15
2	4	3	3	3	13
3	4	4	4	4	16
4	3	3	4	4	14
5	3	4	4	4	15
6	4	3	3	3	13
7	3	3	3	3	12
8	4	3	3	3	13
9	3	4	4	4	15
10	4	3	3	3	13
11	4	4	3	3	14
12	3	4	4	4	15
13	4	3	3	3	13
14	4	4	3	3	14
15	5	5	5	5	20
16	3	3	3	3	12
17	3	3	4	4	14
18	3	3	3	3	12
19	4	4	3	3	14
20	3	3	4	4	14
21	3	3	4	4	14
22	4	3	4	4	15
23	3	3	3	3	12
24	3	4	3	3	13

25	5	5	5	5	20
26	3	2	3	3	11
27	3	4	4	4	15
28	4	4	4	4	16
29	2	3	3	3	11
30	4	3	3	3	13
31	5	4	3	3	15
32	4	3	3	3	13
33	4	4	4	4	16
34	3	3	4	4	14
35	3	4	4	4	15
36	4	3	3	3	13
37	3	3	3	3	12
38	4	3	3	3	13
39	3	4	4	4	15
40	4	3	3	3	13
41	4	4	3	3	14

Data Interval Variabel Gaji (X1)

Successive Interval

x1 . 1	x1 . 2	x1 . 3	x1 . 4	Total
5.030	4.009	1.000	1.000	11.038
3.847	2.692	1.000	1.000	8.539
3.847	4.009	2.402	2.402	12.661
2.586	2.692	2.402	2.402	10.081
2.586	4.009	2.402	2.402	11.399
3.847	2.692	1.000	1.000	8.539
2.586	2.692	1.000	1.000	7.277
3.847	2.692	1.000	1.000	8.539
2.586	4.009	2.402	2.402	11.399
3.847	2.692	1.000	1.000	8.539
3.847	4.009	1.000	1.000	9.856
2.586	4.009	2.402	2.402	11.399
3.847	2.692	1.000	1.000	8.539
3.847	4.009	1.000	1.000	9.856
5.030	5.184	3.599	3.599	17.412
2.586	2.692	1.000	1.000	7.277
2.586	2.692	2.402	2.402	10.081
2.586	2.692	1.000	1.000	7.277
3.847	4.009	1.000	1.000	9.856
2.586	2.692	2.402	2.402	10.081
2.586	2.692	2.402	2.402	10.081
3.847	2.692	2.402	2.402	11.343
2.586	2.692	1.000	1.000	7.277
2.586	4.009	1.000	1.000	8.595
5.030	5.184	3.599	3.599	17.412
2.586	1.000	1.000	1.000	5.586

2.586	4.009	2.402	2.402	11.399
3.847	4.009	2.402	2.402	12.661
1.000	2.692	1.000	1.000	5.692
3.847	2.692	1.000	1.000	8.539
5.030	4.009	1.000	1.000	11.038
3.847	2.692	1.000	1.000	8.539
3.847	4.009	2.402	2.402	12.661
2.586	2.692	2.402	2.402	10.081
2.586	4.009	2.402	2.402	11.399
3.847	2.692	1.000	1.000	8.539
2.586	2.692	1.000	1.000	7.277
3.847	2.692	1.000	1.000	8.539
2.586	4.009	2.402	2.402	11.399
3.847	2.692	1.000	1.000	8.539
3.847	4.009	1.000	1.000	9.856

Data Ordinal Variabel Insentif (X2)

No.Res	X2.1	X2.2	X2.3	T0tal
1	3	3	3	9
2	2	3	3	8
3	3	4	4	11
4	4	4	4	12
5	3	4	4	11
6	3	3	3	9
7	3	3	3	9
8	4	3	3	10
9	2	4	4	10
10	5	3	3	11

11	4	3	3	10
12	3	4	4	11
13	4	3	3	10
14	2	3	3	8
15	5	5	5	15
16	4	3	3	10
17	3	4	4	11
18	4	3	3	10
19	3	3	3	9
20	3	4	4	11
21	2	4	4	10
22	3	4	4	11
23	4	3	3	10
24	3	3	3	9
25	2	5	5	12
26	4	3	3	10
27	4	4	4	12
28	3	4	4	11
29	3	3	3	9
30	2	3	3	8
31	3	3	3	9
32	2	3	3	8
33	3	4	4	11
34	4	4	4	12
35	3	4	4	11
36	3	3	3	9
37	3	3	3	9

38	4	3	3	10
39	2	4	4	10
40	5	3	3	11
41	4	3	3	10

Data Interval Variabel Insentif (X2)

Succesive Interval

x2 . 1	x2 . 2	x2 . 3	Total
2.160	4.009	1.000	7.169
1.000	2.692	1.000	4.692
2.160	4.009	2.402	8.571
3.187	2.692	2.402	8.280
2.160	4.009	2.402	8.571
2.160	2.692	1.000	5.852
2.160	2.692	1.000	5.852
3.187	2.692	1.000	6.878
1.000	4.009	2.402	7.411
4.295	2.692	1.000	7.986
3.187	4.009	1.000	8.195
2.160	4.009	2.402	8.571
3.187	2.692	1.000	6.878
1.000	4.009	1.000	6.009
4.295	5.184	3.599	13.078
3.187	2.692	1.000	6.878
2.160	2.692	2.402	7.254
3.187	2.692	1.000	6.878
2.160	4.009	1.000	7.169
2.160	2.692	2.402	7.254

1.000	2.692	2.402	6.094
2.160	2.692	2.402	7.254
3.187	2.692	1.000	6.878
2.160	4.009	1.000	7.169
1.000	5.184	3.599	9.783
3.187	1.000	1.000	5.187
3.187	4.009	2.402	9.598
2.160	4.009	2.402	8.571
2.160	2.692	1.000	5.852
1.000	2.692	1.000	4.692
2.160	4.009	1.000	7.169
1.000	2.692	1.000	4.692
2.160	4.009	2.402	8.571
3.187	2.692	2.402	8.280
2.160	4.009	2.402	8.571
2.160	2.692	1.000	5.852
2.160	2.692	1.000	5.852
3.187	2.692	1.000	6.878
1.000	4.009	2.402	7.411
4.295	2.692	1.000	7.986
3.187	4.009	1.000	8.195

Data Ordinal Variabel Jaminan Sosial (X3)

No.Res	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
1	5	3	3	4	15
2	4	2	4	4	14
3	4	3	4	3	14
4	3	4	4	2	13
5	3	3	3	4	13
6	4	3	3	5	15
7	3	3	2	4	12
8	3	4	5	3	15
9	4	2	3	4	13
10	4	5	3	4	16
11	3	4	4	3	14
12	4	3	3	4	14
13	3	4	2	4	13
14	4	2	5	3	14
15	5	5	3	4	17
16	3	4	4	3	14
17	3	3	3	2	11
18	3	4	5	2	14
19	4	3	4	3	14
20	3	3	4	3	13
21	3	2	4	4	13
22	3	3	3	3	12
23	4	4	2	5	15
24	3	3	5	4	15
25	5	2	3	3	13

26	3	4	4	3	14
27	3	4	4	4	15
28	3	3	3	2	11
29	3	3	3	4	13
30	4	2	3	2	11
31	2	3	3	4	12
32	3	2	4	4	13
33	3	3	4	3	13
34	3	4	4	2	13
35	4	3	3	4	14
36	5	3	3	5	16
37	5	3	2	4	14
38	5	4	5	3	17
39	4	2	3	4	13
40	3	5	3	4	15
41	4	4	4	3	15

Data Interval Variabel Jaminan Sosial (X3)

Succesive Interval

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
4.852	2.160	2.202	3.148	12.363
3.859	1.000	3.240	3.148	11.247
3.859	2.160	3.240	2.069	11.328
2.757	3.187	3.240	1.000	10.184
2.757	2.160	2.202	3.148	10.268
3.859	2.160	2.202	4.477	12.698
2.757	2.160	1.000	3.148	9.066

2.757	3.187	4.320	2.069	12.333
3.859	1.000	2.202	3.148	10.209
3.859	4.295	2.202	3.148	13.504
2.757	3.187	3.240	2.069	11.253
3.859	2.160	2.202	3.148	11.369
2.757	3.187	1.000	3.148	10.092
3.859	1.000	4.320	2.069	11.248
4.852	4.295	2.202	3.148	14.497
2.757	3.187	3.240	2.069	11.253
2.757	2.160	2.202	1.000	8.120
2.757	3.187	4.320	1.000	11.264
3.859	2.160	3.240	2.069	11.328
2.757	2.160	3.240	2.069	10.226
2.757	1.000	3.240	3.148	10.145
2.757	2.160	2.202	2.069	9.189
3.859	3.187	1.000	4.477	12.522
2.757	2.160	4.320	3.148	12.386
4.852	1.000	2.202	2.069	10.124
2.757	3.187	3.240	2.069	11.253
2.757	3.187	3.240	3.148	12.332
2.757	2.160	2.202	1.000	8.120
2.757	2.160	2.202	3.148	10.268
3.859	1.000	2.202	1.000	8.061
1.000	2.160	2.202	3.148	8.511
2.757	1.000	3.240	3.148	10.145
2.757	2.160	3.240	2.069	10.226
2.757	3.187	3.240	1.000	10.184
3.859	2.160	2.202	3.148	11.369
4.852	2.160	2.202	4.477	13.691

4.852	2.160	1.000	3.148	11.161
4.852	3.187	4.320	2.069	14.428
3.859	1.000	2.202	3.148	10.209
2.757	4.295	2.202	3.148	12.402
3.859	3.187	3.240	2.069	12.354

Data Ordinal Variabel Motivasi Kerja (Y)

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Total
1	5	5	5	15
2	4	4	3	11
3	4	3	4	11
4	3	4	3	10
5	3	3	4	10
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	3	4	3	10
9	4	4	4	12
10	4	4	3	11
11	3	3	4	10
12	4	4	4	12
13	3	3	3	9
14	4	4	3	11
15	5	5	5	15
16	3	3	4	10
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	4	3	3	10

20	3	3	3	9
21	3	4	3	10
22	3	3	4	10
23	4	3	3	10
24	3	3	3	9
25	5	5	5	15
26	3	3	3	9
27	3	3	3	9
28	3	4	4	11
29	3	3	2	8
30	4	3	3	10
31	2	3	2	7
32	3	2	3	8
33	3	3	3	9
34	3	3	3	9
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	4	4	3	11
40	3	3	4	10
41	4	3	4	11

Data Interval Variabel Motivasi Kerja (Y)

Succesive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Total
4.852	4.852	4.436	14.141
3.859	3.821	2.395	10.075
3.859	2.711	3.424	9.994
2.757	3.821	2.395	8.973
2.757	2.711	3.424	8.892
3.859	3.821	3.424	11.104
2.757	2.711	2.395	7.863
2.757	3.821	2.395	8.973
3.859	3.821	3.424	11.104
3.859	3.821	2.395	10.075
2.757	2.711	3.424	8.892
3.859	3.821	2.395	11.104
2.757	2.711	2.395	7.863
3.859	3.821	2.395	10.075
4.852	4.852	4.436	14.141
2.757	2.711	3.424	8.892
2.757	2.711	2.395	7.863
2.757	2.711	2.395	7.863
3.859	2.711	2.395	8.965
2.757	2.711	2.395	7.863
3.859	2.711	2.395	8.965
2.757	2.711	2.395	7.863
4.852	4.852	4.436	14.141
2.757	2.711	2.395	7.863

2.757	2.711	2.395	7.863
2.757	3.821	3.424	10.002
2.757	2.711	1.000	6.468
3.859	2.711	2.395	8.965
1.000	2.711	1.000	4.711
2.757	1.000	2.395	6.152
2.757	2.711	2.395	7.863
2.757	2.711	2.395	7.863
3.859	3.821	3.424	11.104
4.852	4.852	4.436	14.141
4.852	4.852	4.436	14.141
4.852	4.852	4.436	14.141
3.859	3.821	2.395	10.075
2.757	2.711	3.424	8.892
3.859	2.711	3.424	9.994

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Gaji (X1)

Frequency Table

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	18	43.9	43.9	46.3
	4.00	18	43.9	43.9	90.2
	5.00	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	22	53.7	53.7	56.1
	4.00	16	39.0	39.0	95.1
	5.00	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	58.5	58.5	58.5
	4.00	15	36.6	36.6	95.1
	5.00	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	58.5	58.5	58.5
	4.00	15	36.6	36.6	95.1
	5.00	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Variabel Insentif (X2)**X2_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	19.5	19.5	19.5
	3.00	18	43.9	43.9	63.4
	4.00	12	29.3	29.3	92.7
	5.00	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	58.5	58.5	58.5
	4.00	15	36.6	36.6	95.1
	5.00	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	58.5	58.5	58.5
	4.00	15	36.6	36.6	95.1
	5.00	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Variabel Jaminan Sosial

X3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	21	51.2	51.2	53.7
	4.00	13	31.7	31.7	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	19.5	19.5	19.5
	3.00	18	43.9	43.9	63.4
	4.00	12	29.3	29.3	92.7
	5.00	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.8	9.8	9.8
	3.00	18	43.9	43.9	53.7
	4.00	14	34.1	34.1	87.8
	5.00	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	14.6	14.6	14.6
	3.00	13	31.7	31.7	46.3
	4.00	19	46.3	46.3	92.7
	5.00	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Variabel Motivasi Kerja (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	21	51.2	51.2	53.7
	4.00	13	31.7	31.7	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	22	53.7	53.7	56.1
	4.00	12	29.3	29.3	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.9	4.9	4.9
	3.00	21	51.2	51.2	56.1
	4.00	12	29.3	29.3	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaji (X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 Total_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations						
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.415**	.025	.025	.529**
	Sig. (2-tailed)		.007	.878	.878	.000
	N	41	41	41	41	41
X1_2	Pearson Correlation	.415**	1	.540**	.540**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41
X1_3	Pearson Correlation	.025	.540**	1	1.000**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.878	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41	41
X1_4	Pearson Correlation	.025	.540**	1.000**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.878	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41

Total_X1	Pearson Correlation	.529**	.834**	.824**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif (X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 Total_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	-.129	-.129	.513**
	Sig. (2-tailed)		.423	.423	.001
	N	41	41	41	41
X2_2	Pearson Correlation	-.129	1	1.000**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.423		.000	.000
	N	41	41	41	41
X2_3	Pearson Correlation	-.129	1.000**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.423	.000		.000
	N	41	41	41	41
Total_X2	Pearson Correlation	.513**	.785**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	
	N	41	41	41	41

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Jaminan Sosial (X3)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 Total_X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations						
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	Total_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	-.107	-.181	.265	.522**
	Sig. (2-tailed)		.505	.257	.094	.000
	N	41	41	41	41	41
X3_2	Pearson Correlation	-.107	1	.039	-.057	.529**
	Sig. (2-tailed)	.505		.810	.725	.000
	N	41	41	41	41	41
X3_3	Pearson Correlation	-.181	.039	1	-.435**	.256
	Sig. (2-tailed)	.257	.810		.005	.106
	N	41	41	41	41	41
X3_4	Pearson Correlation	.265	-.057	-.435**	1	.438**
	Sig. (2-tailed)	.094	.725	.005		.004
	N	41	41	41	41	41

Total_X3	Pearson Correlation	.522**	.529**	.256	.438**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.106	.004	
	N	41	41	41	41	41

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_4
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	41	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.772**	.723**	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41
Y1_2	Pearson Correlation	.772**	1	.663**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41
Y1_3	Pearson Correlation	.723**	.663**	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41
Total_Y	Pearson Correlation	.921**	.898**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	3

Lampiran 5. Uji Korelasi

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2 X3

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Scale: ALL VARIABLES

Correlations

		Gaji	Insentif	Jaminan Sosial
Gaji	Pearson Correlation	1	.788**	.746
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	41	41	41
Insentif	Pearson Correlation	.788**	1	.536
	Sig. (2-tailed)	.000		.037
	N	41	41	41
Jaminan Sosial	Pearson Correlation	.746	.536	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	
	N	41	41	41

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

Lamipran 6. Uji Hipotesis

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jaminan Sosial, Gaji, Insentif ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.486	1.66196

b. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial,
Gaji, Insentif

c.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.615	3	37.538	13.590	.000 ^b
Residual	102.199	37	2.762		
Total	214.813	40			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Gaji, Insentif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.320	2.178		1.524	.136
Gaji	.794	.187	.848	4.237	.000
Insentif	.837	.303	.567	2.758	.009
Jaminan Sosial	.013	.185	.694	5.483	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMILIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975, Fax: (0435) 829975,
E-mail: lmbgapepenlit@unisan.ac.id

Nomor : 2984/PIP/LEMILIT-UNISAN/GTO/XII/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Direktur PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Paro Dana Kota Gorontalo
di,-

Tempat

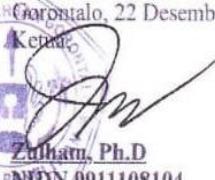
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Zulham, Ph.D
NIDN	:	0911108104
Jabatan	:	Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa	:	Risnawati J. Ahmad
NIM	:	E2117047
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Lokasi Penelitian	:	PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) PARO DANA KOTA GORONTALO
Judul Penelitian	:	PENGARUH GAJI INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 22 Desember 2020
Ketua

Zulham, Ph.D
NIDN/0911108104

+



PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA

Jl. Achmad A. Wahab Km. 07 No.40 Desa Luhu Kec.Telaga – Gorontalo
Telp / Fax 0435 – 838670 / 0435 – 838850

SURAT KETERANGAN

No. 002 / BPR-PD / SKT /IV/ 2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Novianty Tanipu
Jabatan	:	Akunting
Alamat	:	Jln. Achmad A. Wahab KM 7 No. 40 Desa Luhu Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	Risnawati J. Ahmad
NIM	:	E2117047
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Judul	:	Pengaruh Gaji, insentif dan Jaminan Sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BPR Paro Dana Gorontalo

Mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian dari Bulan November 2020 s.d April 2021 di PT. BPR Paro Dana Gorontalo. Surat keterangan ini dibuat untuk menjadi salah satu persyaratan ujian skripsi.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 29 April 2021

Hormat Kami,

PT. BPR. PARO DANA


Novianty Tanipu

Akunting



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0602/UNISAN-G/S-BP/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama .	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	RISNAWATI J. AHMAD
NIM	:	E2117047
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Gaji, Incentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro dana Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 24%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diaolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 04 Mei 2021
 Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
 NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

5/4/2021

Risnawati Ahmad.docx - E2117047



Risnawati Ahmad_E2117047_Skripsi_01.docx
May 4, 2021
12862 words / 82921 characters

E2117047

Risnawati Ahmad.docx

Sources Overview

24%

OVERALL SIMILARITY

1 repository.radenintan.ac.id INTERNET	5%
2 e-jurnal.stie-lubek.ac.id INTERNET	4%
3 ejurnal.plm.ac.id INTERNET	4%
4 repository.usu.ac.id INTERNET	2%
5 es.scribd.com INTERNET	2%
6 core.ac.uk INTERNET	2%
7 repository.unpas.ac.id INTERNET	<1%
8 media.nelliti.com INTERNET	<1%
9 jeburuan.ac.id INTERNET	<1%
10 inasarid94.wordpress.com INTERNET	<1%
11 repository.uinstu.ac.id INTERNET	<1%
12 widuri.raharja.info INTERNET	<1%
13 id.123dok.com INTERNET	<1%
14 repository.uinbanten.ac.id INTERNET	<1%
15 docplayer.info INTERNET	<1%
16 repository.ar-raniry.ac.id INTERNET	<1%
17 digilib.unpas.ac.id INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None

ABSTRAK

RISNAWATI J. AHMAD. E2117047. PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyajian deskriptif. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yaitu sebesar 0,524 atau 52,4%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Gaji (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yakni sebesar 0.848 atau 84,8%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yakni sebesar 0.567 atau 56,7%. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yakni sebesar 0.694 atau 69,4%.



Kata kunci: gaji, insentif, jaminan sosial, motivasi kerja

ABSTRACT

RISNAWATI J. AHMAD. E2117047. THE EFFECT OF SALARY, INCENTIVE, AND SOCIAL SECURITY ON THE EMPLOYEES' WORK MOTIVATION AT PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA GORONTALO

This research aims at finding out to what extent the effect of salary (X_1), incentive (X_2), and social security (X_3) on the employees' work motivation (Y) at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. The method used in this research is the quantitative approach with a descriptive presentation. The data collection is through a list of statements (questionnaires) tested for validity and reliability. The data analysis applies path analysis. The first test indicates that the salary (X_1), incentive (X_2), and social security (X_3) simultaneously have a positive and significant effect on the employees' work motivation (Y) at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo by 0,524 (52,4%). The second test demonstrates that the salary (X_1) partially has a positive and significant effect on the employees' work motivation (Y) at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo by 0,848 (84,8%). The third test shows that the incentive (X_2) partially has a positive and significant effect on the employees' work motivation (Y) at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo by 0,567 (56,7%). The fourth test explains that the social security (X_3) partially has a positive and significant effect on the employees' work motivation (Y) at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo by 0,694 (69,4%)



Keywords: salary, incentive, social security, work motivation

CURRICULUM VITAE



1. Riwayat Pribadi

NAMA	:	Risnawati J. Ahmad
NIM	:	E.21.17.047
Tempat Tgl Lahir	:	Lambunu, 25 Desember 1998
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Angkatan	:	2017
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Kosentrasi	:	Manajemen SDM
Agama	:	Islam
Alamat	:	Lambunu, Kec Bolano Lambunu, Kab Parigi Moutong

2. Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan Formal

1. Bersekolah di SDN Inpres 2 Wanagading, pada tahun 2004
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang menegah pertama di SMP Negeri 6 Bolano lambunu, pada tahun 2010
3. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMK Negeri 1 Boalemo, pada tahun 2014
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi