BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Gaji terhadap motivasi kerja karyawan tebu di Dusun Gogourung Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

Guna mengetahui pengaruh Gaji terhadap motivasi karyawan tebu di Dusun Gogourung Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar peneliti telah melaksanakan serangkaian pengujian dengan uji statistik. Penggajian buruh tani di dusun gogourung ini menggunakan sistem harian dengan gaji sebesar Rp 70.000 perhari, untuk pemberian insentif diberikan pada bulan Ramadhan dengan bentuk Gula pasir sebanyak 5kg dan pemberian insentif lainnya berupa uang sebesar Rp 25.000 setiap 2 minggu sekali. Dengan hasil berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan melalui sejumlah uji menunjukan, bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai yang signifikansinya positif,

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji memberikan pengaruh terhadap kinerja dan motivasi karyawan. gaji dalam penelitian ini diukur ke dalam beberapa aspek, aturan pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan, standar biaya hidup, ukuran perbandingan gaji, kemampuan membayar, permintaan dan persediaan, dan Semangat kerja. Dari hasil pengukuran tersebut, menunjukkan faktor standar biaya hidup dan penawaran bersama perusahaan menjadi indikator yang tinggi.

Dalam teori yang diangkat dalam penelitian ini, Menurut Campbell, motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.[84]

Bersinggungan dengan teori tersebut, penelitian ini memiliki kesamaan yaitu terhadap indikator yang diteliti, inkitatornya teruji memberikan pengaruhnya terhadap motivasi para karyawan. Indikatornya yaitu aturan pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan, standar biaya hidup, ukuran perbandingan gaji, kemampuan membayar, permintaan dan persediaan, dan semangat kerja.

Dapat disimpulkan jika teori yang diangkat dalam penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan pada skripsi ini. Selain itu, dalam penelitian terdahulu yang diangkat sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu "Pengaruh Upah terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD. Pakem Sari, Dusun Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember)." Metode penelitian yang digunakan ini yaitu kuantitatif dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UD. Pakem Sari, Sumberjambe, Jember.[85]

---

[84] Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), h. 72

[85] M. Dilif Lailun Ni'am, Bambang Suyadi, Hety Mustika Ani, *Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD. Pakem Sari, Dusun Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember)*, (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol. 12 No.2, 2008), h.198

Dari teori dan penelitian terdahulu, dinyatakan jika mendukung hasil penelitian ini. Jika gaji memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Bahkan dalam teori yang diangkat tersebut, menunjukkan betapa pentingnya gaji sebagai salah satu penggerak kinerja karyawan.

Bagi karyawan tebu di Dusun Gogourung, gaji adalah sesuatu bentuk nilai pembayaran priodik dari seorang bos kepada karyawannya dalam suatu kontrak kerja. Jika dinilai dari sudut pandang bisnis gaji dapat diartikan sebagai nominal yang di butuhkan untuk memperoleh sumber daya manusia untuk menjalankan operasionalnya. Dan karena itu juga biasa di sebut dengan biaya personal atau bentuk gaji (nominal nilai pembayaran).

Berbeda dengan penggajian bagi pegawai negeri, bagi karyawan tebu di Dusun Gogourung gaji atau upah memiliki definisi sendiri, yaitu bentuk pengeluaran untuk kopensasi yang di bayarkan kepada karyawan yang berupa nilai nominal pembayaran pokok gaji yang disepakati.

Hasil penelitian ini menunjukkan gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi para karyawan petani tebu di Dusun Gogourung. Hal ini menggambarkan bahwa besaran gaji karyawan memiliki dampak terhadap motivasi karyawan. Dimana setiap tempat kerja memiliki tingkat kesulitan yang tidak sama. Hal ini perlu diperhatikan oleh manajemen dalam pembagian tugas untuk lebih memperhatikan sistem dan pola penggajian terhadap karyawannya.

B. Pengaruh Insentif terhadap motivasi karyawan tebu di DusunGogourung Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

Guna mengetahui pengaruh Insentif terhadap motivasi karyawan tebu di Dusun Gogourung Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar peneliti telah melaksanakan serangkaian pengujian dengan uji statistik. Dengan hasil berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan melalui sejumlah uji menunjukan, bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai yang signifikansinya positif,

Dalam penelitian ini, sebagai alat uji pengaruh insentif menggunakan 3 indikator penelitian yaituMeningkatkan prestasi, Peningkatan keterampilan, dan Pekerja yang dapat dikendalikan. Dari ketiga indikator tersebut, peningkatan keterampilan menjadi salah satu indikator tertinggi dalam insentif. Selain itu, dalam poin kedua dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu memiliki poin yang tidak jauh berbeda antar indikator.

Tingkat insentif bagi para karyawan petani tebu di Dusun Gogourung Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar yang memiliki kriteria sangat baik yaitu 19% dari keseluruhan sampel, kategori baik 61% dari keseluruhan sampel, kriteria kurang 14% dari keseluruhan sampel dan kategori sangat kurang 6%. Berdasarkan dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa insentif bagi para karyawan petani tebu di Dusun Gogourung Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar berada di kategori Baik.

Insentif merupakan salah satu stimulan dari perusahaan untuk karyawannya agar bekerja lebih giat dan memunculkn ide-ide baru lagi. Hal tersebut lebih mahal daripada pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel. Bonus dapat diberikan kepada karyawan agar memberi kontribusi akan ide-ide baru dan

mengembangkan keterampilan dan juga pengakuan atas kinerja seorang karyawan. Ketika hasil kinerja bagus maka bonus akan dinaikkan, tetapi ketika hasil kinerja tidak tercapai bonus diturunkan.[86]

Dari teori tersebut, menujukkan keselarasannya dengan penelitian yang dilakkan pada skripsi ini. Karena dalam penghitungan kuantitatif secara statistik terbukti adanya insentif memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan. Selain itu, secara spesifik dalam penelitian ini insentif diukur menjadi 3 indkator yaitu meningkatkan prestasi, Peningkatan keterampilan, dan Pekerja yang dapat dikendalikan, yang semuanya berpengaruh.

Judul Pengaruh Gaji, Bonus, dan Fasilitas terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa (a) Gaji mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; (2) Bonus mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; (3) Fasilitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.[87]

Berdasarkan teori penelitian dan penelitian terdahulu yang diangkat dalam penelitian ini dinyatakan mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian skripsi ini. Bonus atau insentif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam memotivasi karyawannya.

Bagi petani tebu di Dusun Gogourung, Insentif adalah pembayaran khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan

---

[86] Robert L. Malthis, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 462.

[87] Maryadi, *Pengaruh Gaji, Bonus, dan Fasilitas terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, (Jurnal IISP YAPIS BIAK, 2017), h. 10

berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya Tujuan Insentif bagi petani tebu di Dusun Gogourung, yaitu ditinjau dari sisi perusahaan, memberikan insentif kepada pekerja bertujuan untuk, menjaga loyalitas para pekerja berkualitas, mempertahankan dan meningkatkan moral kerja para pekerja, dimana hal ini akan terlihat dari absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja. Dan, Meningkatkan produktivitas perusahaan, dengan kata lain hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu, serta meningkatnya penjualan.

Sementara itu, tujuan pemberian insentif dari segi karyawan, tujuan pemberian insentif adalah memperbaiki dan meningkatkan standar hidup dengan adanya pendapatan tambahan selain gaji pokok. Dan, Memperbaiki dan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga para pekerja berupaya untuk berprestasi di tempat kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi para karyawan petani tebu di Dusun Gogourung. Hal ini menggambarkan bahwa besaran gaji karyawan memiliki dampak terhadap motivasi karyawan. Dimana setiap tempat kerja memiliki tingkat kesulitan yang tidak sama. Hal ini perlu diperhatikan oleh manajemen dalam pembagian tugas untuk lebih memperhatikan pemberian bonus atau insentif terhadap karyawannya.

C. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap motivasi karyawan tebu di DusunGogourung Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

Pengujian hipotesa ketiga, guna mengetahui pengaruh Gaji dan insentif terhadap motivasi para karyawan petani tebu di Dusun Gogourung Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar peneliti telah melaksanakan serangkaian pengujian dengan uji statistik. Dengan hasil berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan melalui sejumlah uji menunjukan, bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai yang signifikansinya positif,

Tingkat motivasi bagi para karyawan petani tebu di Dusun Gogourung Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar yang memiliki kriteria sangat baik yaitu 19% dari keseluruhan sampel, kategori baik 56% dari keseluruhan sampel, kriteria kurang 20% dari keseluruhan sampel dan kategori sangat kurang 5%. Berdasarkan dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi para karyawan petani tebu di Dusun Gogourung Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar berada di kategori Baik

Dari pengujian hipotesis diketahui nilai signifikansi positif. Hal ini sesuai dengan kriteria pengujian menunjukkan adanya pengaruh gaji dan insentif terhadap motivasi para karyawan petani tebu di Dusun Gogourung Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar." dan hipotesis secara simultan diterima. Jadi uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini bahwa bebas X1 dan X2 (gaji dan insentif) mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap terikat Y (motivasi).

Berdsarkan uraian tersebut, gaji dan bonus seperti di atas maka penulis menyimpulkan perbedaan ciri antara gaji dan bonus dari berbagai segi, dinilai dari segi kepastian pengadaannya oleh perusahaan, gaji diberikan secara teratur dalam satu periode tertentu, umumnya secara bulanan. Sedangkan bonus pengadaannya tidak tetap, umumnya diberikan pada akhir tahun, namun bisa saja di tahun tertentu perusahaan tidak memberikan bonus tergantung kondisi atau kebijakan perusahaan saat itu.

Dari segi syarat pemberiannya, gaji diberikan kepada karyawan semata-mata sebagai konsekuensi dari ikatan kerjanya dengan perusahaan dengan kata lain karyawan tetap akan menerima gaji secara periodik selama ia bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan bonus dikeluarkan oleh persahaan dengan syarat bahwa karyawan telah mencapai target-target yang ditentukan oleh perusahaan jika perusahaan dapat mencapai laba usaha tertentu, tergantung kebijakan perusahaan.

Dari segi fungsi, fungsi dari gaji bagi perusahaan secara umum adalah sebagai kompensasi atas kerja karyawan yang merupakan konsekuensi dari ikatan kerja dengan karyawannya. Sedangkan bonus memiliki fungsi yang lebih strategis, selain sebagai sarana mempertahankan loyalitas karyawan yang berperestasi tinggi, juga dapat dijadikan sebagai perangsang dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Sesuai dengan teori yang diangkat dalam penelitian ini, jika gaji dan insentif merupakan dua perkara yang penting sebuah perusahaan, namun dari hasil penelitian ini menunujjukan jika tujuan perusahaan memberi Insentif pada umumnya mencakup tiga hal, yaitu: a) Untuk meningkatkan prestasi atau target

yang ingin di capai; b) Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta membangun prilaku positif; c) Dapat menghasilkan pekerja (yang dapat dikendalikan) sebagai faktor sosial.[88]

Gaji dan insentif tidak dapat dipisahkan sebagai wahana perusahaan untuk menjaga stabilitas produksi karyawan, jasa karyawan, hingga SDM karyawan. Karena gaji dan insentif memberikan dampak yang signifikan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang diangkat dalam penelitian ini menunjukkan jika gaji dan insentif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di petani tebu di Dusun Gogourung Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar.

Hasil penelitian ini menunjukkan gaji dan insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi para karyawan petani tebu di Dusun Gogourung. Hal ini menggambarkan bahwa besaran gaji karyawan memiliki dampak terhadap motivasi karyawan. Dimana setiap tempat kerja memiliki tingkat kesulitan yang tidak sama. Hal ini perlu diperhatikan oleh manajemen dalam pembagian tugas untuk lebih memperhatikan sistem penggajian dan pemberian insentif terhadap karyawannya.

[88] Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 767