
Hubungan antara Sikap Tentang Insentif dengan Motivasi Kerja Karyawan Sales di PT. Accentuates

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Audrya Arieza Ghassani	ISSN: 2963-8933
Universitas Tama Jagakarsa	Vol. 3, No. 1, Februari 2024
audryaghassani@gmail.com	http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Ghassani, A, A. (2024). Hubungan antara Sikap Tentang Insentif dengan Motivasi Kerja Karyawan Sales di PT. Accentuates. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 3 (1), 21-28.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi tentang insentif dengan motivasi kerja karyawan sales di PT. Accentuates. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan skala persepsi tentang insentif yang diadopsi dari penelitian Gita (2017) dan motivasi kerja diadopsi dari teori Herzberg (1959). Skala yang digunakan kemudian dimodifikasi dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat hubungan positif signifikan antara persepsi tentang insentif dengan motivasi kerja karyawan dengan nilai p sebesar $0.033 < 0.05$ dan nilai r_{xy} untuk persepsi tentang insentif sebesar 0.302 dan motivasi kerja sebesar 0.302. Hasil tersebut membuktikan bahwa, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, ketika persepsi tentang insentif meningkat juga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebaliknya ketika persepsi tentang insentif menurun maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan.

Kata kunci : mahasiswa rantau, motivasi berprestasi, peran ayah.

Abstract

This research aims to determine the relationship between perceptions about incentives and the work motivation of sales employees at PT. Accentuates. This research uses quantitative methods by collecting data using a perception scale about incentives adopted from Gita's (2017) research and work motivation adopted from Herzberg's (1959) theory. The scale used was then modified and adapted to research needs. The research results show that there is a significant positive relationship between perceptions of incentives and employee work motivation with a p value of $0.033 < 0.05$ and an r_{xy} value for perceptions of incentives of 0.302 and work motivation of 0.302. These results prove that, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that when the perception of incentives increases it will also increase employee work motivation. Conversely, when the perception of incentives decreases it will reduce employee work motivation.

Keywords : overseas students, achievement motivation, father's role.

A. Pendahuluan

Memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya merupakan tanggung jawab besar bagi pimpinan suatu perusahaan. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi atau perusahaan tersebut. Motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tertentu (Chaplin, 2002).

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sikap insentif. Menurut Arif dan Aumidjo (2018: 94) Sikap adalah suatu respon atau reaksi terhadap stimulus suatu objek, memihak atau tidak memihak, positif maupun negatif terhadap berbagai keadaan sosial. Sikap adalah kemampuan dari dalam diri individu yang berperan dalam mengambil keputusan terhadap tindakan yang dipilih (Rifai, 2011: 70).

Menurut Winarso (2015: 69) Sikap merupakan kecenderungan individu untuk menilai dan bereaksi pada objek yang diikuti dengan perasaan positif atau negatif, dimana perasaan positif yaitu perasaan yang dapat menerima objek tersebut dan perasaan negatif yakni perasaan menolak terhadap suatu objek. Skema insentif adalah keseluruhan kompensasi yang telah dirancang untuk memberikan apresiasi terhadap beberapa pencapaian tertentu dari seorang karyawan (Melkamu, 2016). Diharapkan prospek pembayaran insentif akan memicu perilaku kinerja yang diinginkan pada karyawan. Karyawan yang mengetahui skema insentif yang sedang ditawarkan dan mereka yang memiliki pandangan yang jelas tentang cakupan insentif memiliki penilaian yang lebih tinggi dari insentif yang mereka terima dan puas dengan skema mereka dari pada karyawan yang kurang informasi tentang skema insentif mereka (Markova & Jones, 2011). Menurut Mwangi (2014) mengungkapkan bahwa karyawan yang paling termotivasi oleh skema insentif adalah mereka yang memiliki tingkat kesadaran tinggi, sehingga mereka menghargai insentif yang diberikan atas kinerja mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa sikap insentif merupakan cara seseorang menginterpretasikan informasi mengenai tindakan insentif yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan. Pengetahuan dan penafsiran tentang suatu insentif menjadi faktor penentu seorang karyawan dapat termotivasi sehingga tujuan dari pemberian insentif tersebut dapat terealisasi..

Karyawan yang mempunyai sikap positif terhadap insentif yaitu, apabila insentif yang diterimanya dianggap adil, maka karyawan akan lebih puas dalam bekerja, merasa jasanya dihargai sehingga akan merasa lebih tenang dalam bekerja, bersemangat dan memiliki kepuasan pada pekerjaannya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan diharapkan akan bekerja lebih tekun dan bermotivasi tinggi sehingga pula dapat meningkatkan kerjanya. Dan sebaliknya apabila karyawan yang mempunyai sikap negatif terhadap insentif yaitu, apabila insentif yang di terima tidak adil maka karyawan akan kurang puas dalam bekerja, merasa jasanya tidak dihargai, dan tidak bersemangat dalam bekerja.

Pemberian insentif salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima, apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Pada dasarnya tujuan perusahaan melaksanakan program pemberian insentif adalah untuk meningkatkan output, efisiensi, dan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang financial di atas melebihi upah dan gaji dasar, serta untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

PT. Accentuates merupakan satu-satunya patner dari samsung electronics Indonesia yang mensupport/mendukung kebutuhan tenaga kerja di bagian sales promotor handphone samsung. Dalam hal ini, permasalahan yang timbul mengenai pada PT. Accentuates adalah penurunan penjualan produk handphone yang dari awal tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan dibanding sebelum pandemi. Penurunan penjualan bisa terjadi akibat masalah eksternal dan internal. Masalah eksternal datang dari persaingan merk atau brand lain, sementara itu masalah internal bersumber dari persepsi insentif karyawan dimana perusahaan dirasa belum memberikan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan.

Dari hasil wawancara 5 orang karyawan sales PT. Accentuates, 3 orang menyatakan bahwa mereka telah mencapai target yang ditugaskan oleh perusahaan tetapi hasil atau insentif yang mereka terima tidak memuaskan sehingga terjadi penurunan motivasi kerja.

Menurut Nathalia (2010) ada hubungan positif dan sangat signifikan antara persepsi tentang insentif dengan motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari korelasi sebesar 0,530 dan sumbangan efektif persepsi tentang insentif dengan motivasi kerja karyawan sebesar 28,1%, yang artinya semakin positif persepsi pegawai tentang insentif yang diberikan maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja

Motivasi biasanya didefinisikan sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan, disamping dorongan intuisi, konsep motivasi merupakan bidang yang paling sulit dalam psikologi. Satu alasannya adalah bahwa motivasi tidak dapat diamati langsung. Suatu proses hipotetik hanya dapat disimpulkan dengan mengamati perilaku orang, mengukur perubahan-perubahan dalam pelaksanaan kerjanya, atau memintanya untuk menjelaskan kebutuhan-kebutuhan serta tujuan- tujuannya walaupun terdapat sedikit kebutuhan fisik, seperti lapar dan dahaga yang dapat ditimbulkan dengan penghindaran, namun banyak sekali kebutuhan-kebutuhan manusia yang telah ditawarkan tidak dapat siap dimanipulir dalam model ini. Menyimpulkan motivasi dari perubahan-perubahan pelaksanaan kerja penuh resiko, karena pelaksanaan kerja ditentukan oleh kemampuan dan persepsi seorang tentang kebutuhan-kebutuhan kerja disamping motivasinya. Bahkan mungkin curiga terhadap peneliti. Meskipun terdapat kesulitan-kesulitan dalam mengukur motivasi, motivasi telah terbukti menjadi suatu konsep yang sangat bermanfaat guna analisa perilaku dalam organisasi. Ratusan studi telah dilakukan untuk menguji berbagai teori motivasi serta mengevaluasi perbedaan pendekatan untuk "memotivator" pekerja.

Menurut Ravianto (dalam Martoyo, 2006) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata-lain pendorong kerja seseorang. Malayu (2008) juga berpendapat motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk kepuasan. Ada juga perbedaan antara wanita dan pria menurut Hartati, 2002 wanita dan pria mempunyai perbedaan secara psikologis dimana pria cenderung lebih rasional, lebih aktif dan agresif. Benyamin Spock (dikutip dari Hartati, 2002) mengemukakan bahwa stereotipe pria adalah instrumental, artinya bahwa perhatian pria lebih tertuju pada pemecahan masalah. Untuk itu pria dituntut mempunyai sifat logik, penuh percaya diri dan bertingkah laku yang mengarah pada sasaran.

Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang berada di dalam diri manusia, sehingga motivasi kerja menunjuk pada kondisi-kondisi (di dalam dan di luar individu) yang menyebabkan adanya keragaman dalam intensitas, kualitas, arah dan lamanya perilaku kerja.

Flippo (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Wesley dan Yuki (2000) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik. Menurut Fred Luthans dalam bukunya *Organizational Behavior*, motivasi dibagi menjadi dua katagori : 1) teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku, mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang, 2) teori proses menerangkan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan dan diproses.

Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Jurgensen (Robbins, 1996) untuk mengungkapkan motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut:

Menurut Jurgensen (Robbins, 1996) untuk mengungkapkan motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan tersebut.
- b. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
- c. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat diajak kerjasama dalam melakukan pekerjaan.
- d. Perusahaan yang memberi rasa bangga terhadap karyawan, yaitu tempat dimana karyawan bekerja mempunyai nama baik.
- e. Gaji, yaitu yang tinggi menurut karyawan
- f. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.
- g. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- h. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.
- i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja.
- j. Jaminan kerja, yaitu jamkerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, kesempatan untuk maju, kelompok kerja, perusahaan yang member rasa bangga terhadap karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, gaji, jaminan kerja, kondisi kerja.

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Sesuai dengan pengertian motivasi kerja yakni segala sesuatu yang mendorong semangat untuk bekerja. Disamping itu mendorong orang untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya kebutuhan inilah para pekerja berusaha keras untuk mencapai kebutuhannya melalui pekerjaannya. Akan tetapi motivasi orang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2013), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Berikut adalah poin-poin yang mencakup faktor-faktor tersebut:

a. Faktor Intern:

1. Keinginan untuk hidup
 - a) Memperoleh kompensasi yang memadai.
 - b) Memiliki pekerjaan tetap walaupun dengan penghasilan yang tidak begitu memadai.
 - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Keinginan untuk memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau menengluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia haus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan:
 - a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - b) Hubungan kerja yang harmonis dan kompatibel.
 - c) Pemimpin yang adil dan bijaksana.
 - d) Pengakuan dari masyarakat terhadap perusahaan tempat bekerja.

5. Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

b. Faktor Ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, jelas akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, dan lain sebagainya akan menimbulkan menurunnya kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.
2. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utaman bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sinilah terlihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
3. Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa melakukan keasalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan karyawan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, apabilakaryawan mempunyai seorang supervisor yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan dan menciptakan suansana kerja yang tidak nyaman sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supevisor amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
4. Jaminan Pekerjaan
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap samapai tua nanti. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaiknya, orang-orang akan meninggalkan perusahaan
5. Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapakan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
6. Peraturan yang fleksibel
Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu

diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah. Lebih jauh disebutkan bahwa suatu motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang terdiri dari faktor pimpinan dengan bawahan.

B. Metodologi

Rancangan Penelitian

Penelitian ini mencakup hubungan antara *self esteem* dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Alat ukur yang digunakan adalah skala psikologis.

Teknik Sampling

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (*sensus*). Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). seluruh populasi dapat digunakan sebagai sampel dikarenakan terbatasnya jumlah sampel penelitian.

Karakteristik dan Jumlah Sampel

Karakteristik sampel dari penelitian ini ialah keseluruhan karyawan yang bekerja di PJLP di Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Timur yang terdiri dari 113 karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah Analisis Korelasi Sederhana (*Bivariate Correlation*) dengan pendekatan *Spearman's Rank Correlation Coefficient* digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian korelasi pada Tabel 1 di bawah, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Selain itu, nilai koefisien korelasi (*p-value*) kedua variabel *self-esteem* dan kepuasan kerja sebesar 0.842. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-esteem* dan kepuasan kerja.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

		<i>Correlations</i>	
		X	Y
X	<i>Pearson Correlation</i>	1	0.842
	<i>Signifikansi</i>		0.000
	<i>N</i>	113	113
Y	<i>Pearson Correlation</i>	0.842	1
	<i>Signifikansi</i>	0.000	
	<i>N</i>	113	113

Berdasarkan kategorisasi kekuatan hubungan kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dengan nilai *p-value* sebesar 0.842 yang termasuk nilai di antara 0.76-9.00. artinya, *self esteem* dan kepuasan kerja saling mempengaruhi dengan tingkat kategorisasi hubungan yang sangat kuat.

Hasil ini sejalan dengan pemahaman teoritis bahwa konsep diri yang positif dapat berkontribusi terhadap persepsi individu terhadap pekerjaannya (Hafid dan Hasanah, 2016). Sejalan dengan hal tersebut Alavi dan Reza (2003) menyatakan bahwa kepuasan seseorang dari kehidupannya sangat tergantung pada perasaan mereka tentang nilai mereka sendiri. Hasil ini juga menggambarkan pentingnya faktor psikologis dalam memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Individu yang merasa baik tentang diri mereka sendiri dan memiliki keyakinan diri yang kuat, cenderung merasa lebih kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dan lebih mampu mengatasi tantangan yang mungkin muncul. Selain itu, individu yang memiliki harga diri yang lebih sehat cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dengan pekerjaan mereka. Peningkatan keterlibatan kerja ini dapat berasal dari rasa kemanjuran

pribadi, kepercayaan diri, dan citra diri yang positif, yang pada gilirannya berarti tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Meskipun temuan ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, penting untuk diingat bahwa penelitian ini memiliki batasan tertentu. Misalnya, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, sebaiknya penelitian selanjutnya melibatkan sampel yang lebih luas dan diversifikasi metode pengumpulan data untuk memvalidasi temuan ini lebih lanjut.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi terhadap insentif dengan motivasi kerja dengan kategori hubungan yang sedang. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti, semakin positif persepsi karyawan terhadap insentif yang diterima, maka semakin tinggi motivasi kerja para karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan terhadap insentif yang diterima, maka semakin rendah motivasi kerja para karyawan.

Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kepada Penelitian Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, perlu adanya penelitian lebih mendalam untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang berhubungan dengan sikap terhadap insentif dan motivasi kerja. Juga dapat menggunakan metode lain dalam penelitian misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada skala yang jawabannya telah tersedia.

Bagi Perusahaan

Penting untuk memahami kebutuhan dan preferensi karyawan dalam merancang program insentif, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja. Program pengembangan karier dan dukungan kesejahteraan karyawan juga dapat menjadi bagian integral dari upaya tersebut. Selain itu, transparansi, komunikasi yang jelas, dan evaluasi berkala dapat membantu menyesuaikan strategi insentif agar tetap relevan dan efektif. Dengan pendekatan ini, PT. ACCENTUATES dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif dan memberikan dorongan motivasional yang berkelanjutan bagi seluruh tim.

Bagi Karyawan

Persepsi individu pada diri karyawan memiliki pengaruh terhadap cara sikap individu pada dunia kerja dan sekitarnya sehingga diharapkan karyawan untuk lebih memahami perannya, sehingga menghasilkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan dan rasa pencapaian yang lebih besar terhadap dirinya.

E. Referensi

- Agistya, P., & Drs. Joko, S. (2020). Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan PT. Accentuates Cabang Solo Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Ahmad Reza, S. (2020). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif*. Medan: Persepsi terhadap insentif, motivasi kerja, karyawan.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ayuningtyas. 2008. *Skala Persepsi Terhadap Insentif*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2001). *Metode penelitian*. Yogyakarta Pustaka Pelajar
- _____ (2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____ (2005). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chaplin, J. P. (2002). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Charles, M. R. (n.d). *Human Behavior In Organization Three Level of Behavior*. New York: Englewood Clifts Prentice-Hall.
- Daft, R. (2013). *Management*. Cengage Learning.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dina, M. (2017). Hubungan antara Persepsi Insentif dengan Motivasi Kerja Karyawan. (*Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana, Jakarta*)
- Djula, B. (n.d). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*.
- Drucker. (2009). *Pengantar Manajemen*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta

- Hadi. (2004). *Statistic Jilid I*. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta.
- Hamalik, O. (2008). *Dasar Motivasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Harold, J. L. (2002). *Psikologi Manajemen*. PT. Glora Aksara Pratama. Jakarta.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan Keempat Belas.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannah, M. (n.d). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Juliana , J., Jerry , O., Nathaniel, Aldo, M., & Jessalyn, T. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Pekerja Perusahaan. *Jurnal Sociohumaniora Kodepena (JSK)* , 1 (1), 39-51.
- Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki. (2000). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Lewis A.C., Grahlow, M. Kühnel, A. Dernt, B. & Kroemer B.N. (2023). Women compared with men work harder for small rewards. *Scientific Reports*. 13:5456. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-023-32391-0>
- Markova, G., & Jones , F. (2011). Attitude Formation of Benefits Satisfaction: Knowledge and Fit of Benefits. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 2(1), 42-52.
- Maryoto, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Melkamu, W. (2016). Employee's Perception of Performance Based Incentive schemes and its Influence on Employee Productivity: The Case of African Village Financial Services. *Master Thesis, Addis Ababa University*.
- Moch. As'ad. (1995). *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty
- Nathalia, L. (2010). Hubungan antara Persepsi Insentif dengan Motivasi Kerja Karyawan. (*Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Jawa Timur*)
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nur , H. (2018). *Pengaruh kualitas kehidupan kehidupan kerja dan motivasi kerja*. Malang: Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rakhmat, J. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, S. (n.d). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiawan R, Ahmad. Zuraida. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pt. Sea Asih Lines Belawan. *Jurnal FPsi*, 1 (1).
- Siagian. (2002). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Cipta.
- Sugihartono. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum (edisi kelima)*. Yogyakarta: Andi.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Youlinda. (2019). Pengaruh Sikap Dan Minat Belajar Terhadap Motivasi Belajar Pada Peserta Didik Pendidikan Kesetaraan Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Jebara.