

**PENGARUH INSENTIF DAN LOYALITAS TERHADAP
MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI
DI MTSN 6 JOMBANG**

SKRIPSI



MIA FADLUL MAULA

17410179

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2022

**PENGARUH INSENTIF DAN LOYALITAS TERHADAP MOTIVASI
KERJA PADA PEGAWAI DI MTSN 6 JOMBANG**

SKRIPSI

Ditujukan Kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

oleh:

Mia Fadlul Maula

NIM 17410179

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

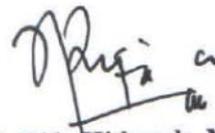
HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH INSENTIF DAN LOYALITAS TERHADAP MOTIVASI
KERJA PADA PEGAWAI DI MTSN 6 JOMBANG

SKRIPSI

oleh:

Mia Fadlul Maula
NIM 17410179

Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si.
NIP. 19761128 200212 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si.
NIP. 19761128 200212 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH INSENTIF DAN LOYALITAS TERHADAP MOTIVASI
KERJA PADA PEGAWAI DI MTSN 6 JOMBANG

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 11 Januari 2022

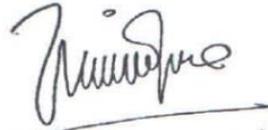
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si
NIP. 19761128 200212 2 001

Ketua Penguji



Dr. Retno Mangestuti, M. Si
NIP. 19750220 200312 2 004

Anggota Penguji



Rahmatika Sari Amalia, M. Si
NIDN. 199105221020122001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 11 Januari 2022

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim



Dr. Rifa Hidayah, M. Si
NIP. 19761128 200212 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mia Fadlul Maula

NIM : 17410179

Fakultas : Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH INSENTIF DAN LOYALITAS TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI DI MTSN 6 JOMBANG”**, adalah benar-benar hasil karya yang saya tulis sendiri. Jika di kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, maka bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan Pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Malang, 11 Januari 2022

Peneliti,



Mia Fadlul Maula

17410179

MOTTO

“DO YOUR BEST AND LET GOD DO THE NEXT”

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan *rahmat, taufiq*, dan *hidayah*-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Loyalitas terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai di MTsN 6 Jombang”** untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi.

Ungkapan terima kasih saya persembahkan kepada orang-orang hebat yang dengan tulus menjalin hubungan baik dan memberikan dukungan kepada saya dalam melewati berbagai proses perjalanan hidup.

Teruntuk kedua orang tua saya, Bapak Ali Imron dan Ibu Heti Haryati yang tidak mengenal lelah dalam usahanya untuk dapat menjamin agar keluarganya hidup berkecukupan, senantiasa memberikan kasih sayang dan perhatiannya kepada saya dan adik-adik, serta do'a yang selalu dilantunkan untuk meminta agar dimudahkan dalam berbagai urusan.

Teruntuk adik-adik yang sangat saya banggakan, Tifa Fauliza dan Ahmad Fayyad Ar-Rohid yang merupakan anak-anak hebat dan kuat karena telah mampu bertahan ditengah cobaan yang sangat berat.

Teruntuk Mochammad Haedir Rahmawan Firdausy, teman saya yang semoga Allah ridhoi juga sebagai calon suami saya yang selama ini mendampingi, memberikan *support*, mendo'akan dan mengajarkan saya dalam menghadapi berbagai persoalan hidup.

Teruntuk Uun, Sasha, Faya, Jore dan teman-teman terbaik lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu ada untuk saya, tidak meninggalkan saya, menjaga hubungan baik dengan saya dan tetap mau menerima saya setelah tau sisi buruk dari diri saya.

Teruntuk keluarga besar saya yang berada jauh dari tempat tinggal saya namun senantiasa memberikan do'a dan dukungan baik secara materi maupun non-materi.

Teruntuk Mas Seno dan teman-teman Asisten Laboratorium angkatan 2017 (periode 2020/2021) yang menjadi rumah kedua setelah kos semenjak saya menjadi anggota sisten laboratorium.

Teruntuk orang-orang yang telah memberikan dukungan dan berbagai bentuk bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan proses studi.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan *rahmat, taufiq*, dan *hidayah*-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Loyalitas terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai di MTsN 6 Jombang”** untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi.

Saya menyadari bahwa penelitian ini tidak akan mampu terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan rasa hormat dan segala kerendahan hati, saya menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M Zainuddin, M. A., selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan masukan dan bimbingan dalam penelitian ini dari awal hingga akhir.
3. Dr. Ali Ridho, M. Si., selaku Dosen Wali yang senantiasa dengan sabar membimbing dan memberikan nasehat dalam menyelesaikan studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Seluruh Civitas Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama menempuh pendidikan sarjana dan kemudahan dalam segala keperluan administrasi.
5. Seluruh pihak MTsN 6 Jombang yang terlibat dalam penelitian ini dengan penuh keikhlasan dan kesediaan.
6. Teman-teman Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 yang telah saling mendukung selama masa perkuliahan.

Saya sangat menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan karena terbatasnya pengetahuan, pengalaman, serta kemampuan saya. Oleh karena itu saya sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi sempurnanya penelitian ini. Saya berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti maupun pembaca.

Malang, 11 Januari 2022

Peneliti,

Mia Fadlul Maula

17410179

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
ملخص	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	6
a. Manfaat Teoritis	6
b. Manfaat Praktis.....	6
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. Pemberian Insentif	7
1. Definisi Insentif	7
2. Tujuan Pemberian Insentif	7
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif.....	8
4. Jenis-Jenis Insentif.....	9
5. Aspek Insentif.....	9
6. Syarat Agar Insentif Berhasil	11

B.	Loyalitas.....	11
1.	Definisi Loyalitas	11
2.	Dimensi Loyalitas.....	12
3.	Aspek-Aspek Loyalitas.....	13
4.	Faktor-Faktor Loyalitas.....	14
C.	Motivasi Kerja	14
1.	Definisi Motivasi Kerja.....	14
2.	Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	15
3.	Teori Motivasi Kerja.....	18
4.	Aspek Motivasi Kerja	19
D.	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja	20
E.	Pengaruh Loyalitas dengan Motivasi Kerja.....	21
F.	Pengaruh Pemberian Insentif dan Loyalitas terhadap Morivasi Kerja.....	22
G.	Kerangka Konseptual dan Hipotesis.....	23
1.	Kerangka Konseptual.....	23
2.	Hipotesis.....	24
BAB III.....		25
METODOLOGI PENELITIAN		25
A.	Jenis Penelitian	25
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	25
1.	Variabel Bebas (Independent Variable).....	25
2.	Variabel Terikat (Dependent Variable)	25
C.	Sumber Data.....	26
1.	Populasi.....	26
2.	Subjek	26
D.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
1.	Insentif	26
2.	Loyalitas.....	27
3.	Motivasi Kerja	27
E.	Teknik Pengumpulan Data	27
F.	Instrumen Penelitian.....	28
1.	Instrumen Penelitian Pemberian Insentif	28

2.	Instrument Penelitian Loyalitas	29
3.	Instrument Penelitian Motivasi Kerja	30
G.	Uji Coba Instrumen Penelitian	30
H.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	31
I.	Metode Analisis Data	34
BAB IV	38
HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A.	Gambaran Objek Penelitian	38
1.	Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Jombang	38
2.	Waktu Pelaksanaan	39
3.	Jumlah Subjek Penelitian	39
4.	Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data	39
5.	Hambatan yang dijumpai dalam Pengambilan Data	40
B.	Pemaparan Hasil Penelitian	41
1.	Uji Deskriptif	41
2.	Uji Asumsi	48
3.	Uji Hipotesis (Uji Regresi Linier Berganda)	49
C.	Pembahasan	51
1.	Tingkat Pemberian Insentif	51
2.	Tingkat Loyalitas	53
3.	Tingkat Motivasi Kerja	54
4.	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja	57
5.	Pengaruh Loyalitas terhadap Motivasi Kerja	58
6.	Pengaruh Pemberian Insentif dan Loyalitas terhadap Motivasi Kerja ...	60
BAB V	62
KESIMPULAN	62
A.	Kesimpulan	62
B.	Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pengisian Skala	28
Tabel 2. Blueprint Skala Insentif	29
Tabel 3. Blueprint Skala Loyalitas	29
Tabel 4. Blueprint Skala Motivasi Kerja.....	30
Tabel 5. Validitas Skala Pemberian Insentif	31
Tabel 6. Validitas Skala Loyalitas	32
Tabel 7. Validitas Skala Motivasi Kerja	32
Tabel 8. Interpretasi Nilai Reliabilitas	33
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Skala 1	34
Tabel 10. Kategorisasi Skala	35
Tabel 11. Deskripsi Skor Empirik	41
Tabel 12. Kategorisasi Skala	42
Tabel 13. Kategorisasi Pemberian Insentif	42
Tabel 14. Kategorisasi Loyalitas	43
Tabel 15. Kategorisasi Motivasi Kerja	44
Tabel 16. Faktor Pembentuk Utama Variabel Pemberian Insentif	46
Tabel 17. Faktor Pembentuk Utama Variabel Loyalitas.....	47
Tabel 18. Faktor Pembentuk Utama Variabel Motivasi Kerja.....	48
Tabel 19. Uji Linieritas Durbin Watson.....	49
Tabel 20. Koefisien Determinasi	49
Tabel 21. Uji Simultan (Uji F)	50
Tabel 22. Uji Parsial (Uji t)	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 2. Diagram Tingkat Pemberian Insentif.....	43
Gambar 3. Diagram Tingkat Loyalitas	44
Gambar 4. Diagram Tingkat Motivasi Kerja.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian.....	72
Lampiran 2 Skoring	78
Lampiran 3 Uji Reliabilitas dan Validitas.....	82
Lampiran 4 Uji Deskriptif.....	86
Lampiran 5 Uji Asumsi.....	87
Lampiran 6 Uji Hipotesis	89

ABSTRAK

Maula, Mia Fadlul. 2022. SKRIPSI. Pengaruh Insentif dan Loyalitas terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai di MTSN 6 Jombang. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si

Kata Kunci : Insentif, Loyalitas, Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan aspek yang harus ada dan dibutuhkan oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaan. Motivasi dapat menjadi dorongan dan tujuan bagi individu dalam melakukan pekerjaan. Motivasi dapat meningkat atau menurun bergantung pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, diantaranya adalah pemberian insentif dan loyalitas pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian insentif dan loyalitas terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengambilan data dilakukan melalui skala yang diisi oleh 45 pegawai MTsN 6 Jombang dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala pemberian insentif, skala loyalitas, dan skala motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pemberian insentif pada pegawai MTsN 6 Jombang berada dalam kategori sedang dengan persentase 64%, tingkat loyalitas sedang dengan persentase 69%, dan tingkat motivasi kerja sedang dengan persentase 69%. Pemberian insentif memiliki pengaruh sebesar 0,475 terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$. Sedangkan loyalitas memiliki pengaruh sebesar 0,762 dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa pemberian insentif dan loyalitas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ dan besaran pengaruh sebesar 14,3% sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Maka apabila tingkat pemberian insentif dan loyalitas pegawai tinggi maka cenderung akan memunculkan motivasi kerja. Sedangkan 85,7% motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

ABSTRACT

Maula, Mia Fadlul. 2022. THESIS. The Effect of Giving Incentives and Loyalty to Work Motivation on Employees at MTSN 6 Jombang. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Supervisor: Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si

Keywords: Incentives, Loyalty, Work Motivation

Work motivation is an aspect that must exist and is needed by every individual in doing work. Motivation can be an encouragement and a goal for individuals in doing work. Motivation can increase or decrease depending on factors that can influence, including the provision of incentives and employee loyalty. Based on this, the purpose of this study is to determine whether there is an effect of giving incentives and loyalty to work motivation.

This research is a quantitative research with data analysis using multiple linear regression. Data collection was carried out using a scale filled in by 45 employees of MTsN 6 Jombang with a sampling method using simple random sampling technique. The scale used in this study is the scale of incentives, loyalty scale, and work motivation scale.

The results showed that the level of incentives for employees of MTsN 6 Jombang was in the medium category with a percentage of 64%, a moderate level of loyalty with a percentage of 69%, and a moderate level of work motivation with a percentage of 69%. The provision of incentives has an effect of 0.475 on work motivation with a significance value of $0.046 < 0.05$. While loyalty has an effect of 0.762 with a significance value of $0.038 < 0.05$. The results of the next study indicate that the provision of incentives and loyalty together has an effect on work motivation with a significance value of $0.015 < 0.05$ and the magnitude of the effect is 14.3% so it can be said that the hypothesis is accepted. So if the level of incentives and employee loyalty is high, it tends to bring up work motivation. Meanwhile, 85.7% of work motivation is influenced by other factors outside of this research.

ملخص

المولى، مييا فضل. ٢٠٢٢. مقال. تأثير تقديم الحوافز والولاء على تحفيز العمل للموظفين في مدرسة ثانوية الحكومية ٦ جومبانج. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

مشرف: الدكتور ريفا هداية الماجستير

الكلمات الرئيسية: الحوافز ، الولاء ، الدافع للعمل

الدافع في العمل هو جانب يجب أن يكون موجودًا ويحتاجه كل فرد في القيام بالعمل. يمكن أن يكون الدافع تشجيعًا وهدفًا للأفراد في القيام بالعمل. يمكن أن يزيد الدافع أو ينقص اعتمادًا على العوامل التي يمكن أن تؤثر، بما في ذلك توفير الحوافز وولاء الموظفين. على أساس هذه. ثم الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان هناك تأثير لمنح الحوافز والولاء و دوافع العمل

هذا البحث هو بحث كمي مع تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد تم جمع البيانات من خلال كل ما تم تعبئته من قبل ٤٥ موظفًا في مدرسة ثانوية الحكومية ٦ جومبانج باستخدام طريقة أخذ العينات باستخدام أسلوب أخذ العينات العشوائي البسيط. يتضمن المقياس المستخدم في البحث جميع الحوافز والولاء ودوافع العمل

وأظهرت النتائج أن مستوى الحوافز المقدمة من موظفي مدرسة ثانوية الحكومية ٦ جومبانج كان ... ضمن الفئة المتوسطة وبنسبة ٦٤٪ ، مستوى ولاء معتدل بنسبة ٦٩٪ ، ودوافع عمل معتدلة بنسبة ٦٩٪. تقديم الحوافز له تأثير ٤٧٥,٠ على تحفيز العمل بقيمة معنوية ٠,٠٤٦ > ٠,٠٥. أظهرت نتائج الدراسة التالية أن تقديم الحوافز والولاء معًا كان له تأثير على الدافعية للعمل بقيمة معنوية قدرها ٠,٠١٥ > ٠,٠٥. وحجم التأثير ١٤,٣٪ لذلك يمكن القول بأن الفرضية مقبولة. لذلك إذا كان مستوى الحوافز وولاء الموظف مرتفعًا ، فإنه يميل إلى إثارة دافع العمل بينما ٨٥,٧٪ من الدافع للعمل يتأثر بعوامل أخرى خارج هذا البحث

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam suatu perusahaan. Sebuah perusahaan tidak hanya membutuhkan pemimpin yang hebat, namun juga perlu tenaga kerja yang berkompeten agar dapat menghasilkan output yang berkualitas. Hal serupa juga terdapat dalam lembaga pendidikan. Sekolah, yang termasuk dalam lembaga pendidikan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang terdiri dari tenaga pengajar atau guru serta para karyawan. Setiap elemen tersebut berperan penting dalam kemajuan sekolah baik dalam hal kelulusan siswa, sistem pengajaran yang diberikan kepada siswa, peningkatan kompetensi pegawai, kegiatan siswa, fasilitas sekolah, dan sebagainya. Maka upaya mewujudkan dan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, perlu adanya motivasi bekerja dalam diri individu.

Pada lingkup dunia kerja, motivasi kerja adalah hal yang pasti dibutuhkan oleh setiap individu untuk dapat bekerja secara maksimal. Menurut Hadari Nawawi, motivasi adalah dorongan atau penyebab seseorang melakukan sesuatu dan dilakukan secara sadar (Hadari, 1988). Secara garis besar, terdapat dua bentuk motivasi yang dapat diberikan yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Sinaga, 2020). Motivasi positif yang diberikan kepada karyawan dapat berupa insentif, sedangkan motivasi negatif dapat berupa hukuman. Motivasi dapat berasal dari dalam diri sendiri seperti kesadaran akan pentingnya melakukan suatu pekerjaan. Faktor ini biasa disebut dengan faktor internal. Adapun motivasi yang berupa dorongan dari luar diri seperti lingkungan kerja, rekan kerja, tanggung jawab pekerjaan, beban pekerjaan, tuntutan perusahaan dan lain-lain yang disebut dengan faktor eksternal. Maka, faktor yang menentukan motivasi bekerja pada individu dapat berasal dari banyak hal.

Adapun fenomena yang ditemukan peneliti di MTsN 6 Jombang terkait saling melempar tugas yang terjadi antar pegawai sekolah. Berdasarkan

wawancara singkat pada bulan September 2021 yang dilakukan peneliti terhadap salah satu guru di sekolah tersebut, fenomena saling melempar tugas seringkali terjadi ketika sekolah mengadakan kegiatan diluar jam sekolah, seperti kegiatan lomba, partisipasi sekolah dalam memperingati hari besar nasional, persami, dan kegiatan lain yang melibatkan siswa serta guru dan karyawan. Sikap ini mengindikasikan adanya motivasi kerja yang rendah karena pegawai yang kurang bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara, sikap saling melempar tugas, pernyataan narasumber bahwa pegawai tidak mendapatkan insentif setelah melakukan tugas tambahan, serta kesetiaan dan pengabdian pegawai yang tampak tidak merata menjadi sumber data yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai kurang atau rendah. Insentif merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja (Sinaga, 2020). Sehingga tidak adanya insentif setelah melakukan tugas tambahan dapat menjadikan motivasi kerja pada pegawai menurun. Pernyataan ini didukung oleh pendapat (Dessler, 2009) yang menyatakan bahwa insentif materil adalah faktor pendorong sesaat yang jika diberikan maka dapat meningkatkan semangat karyawan, namun jika tidak diberikan maka dapat menghilangkan semangat karyawan.

Terlibat dalam kegiatan di luar jam sekolah untuk meningkatkan produktivitas, eksistensi serta kualitas sekolah juga disebutkan oleh narasumber bahwa hal tersebut dianggap sebagai pengabdian terhadap sekolah, terutama bagi para guru dan karyawan yang sudah lama bekerja di sekolah tersebut. Selain itu, selama ini sebagian besar yang terlibat dalam kegiatan di luar jam sekolah lebih banyak dilakukan oleh pegawai dengan masa kerja yang lama atau senior sehingga dinilai memiliki tingkat kesetiaan yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan baru. Kesetiaan dan pengabdian yang ditunjukkan oleh pegawai senior memunculkan pertanyaan apakah pegawai baru tidak menunjukkan hal serupa padahal kesetiaan dan pengabdian merupakan bentuk dari sikap loyalitas karyawan. Pegawai yang memiliki sikap loyal terhadap tempatnya bekerja dapat mempengaruhi

motivasi kerja dalam dirinya. Pegawai yang memiliki loyalitas akan memunculkan sikap tanggung jawab yang mana sikap tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Tidak melaksanakan tugas karena tidak adanya insentif sebagai imbalan dari tugas tambahan mencerminkan sikap tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Sinaga, 2020). Selain itu tidak melaksanakan tugas tambahan juga tidak membuktikan adanya pengabdian dalam bentuk memberikan sumbangsih tenaga untuk kepentingan sekolah, tidak melaksanakan aturan yang berlaku, serta lingkungan kerja menjadi kurang menyenangkan karena saling melempar tugas. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai, yang mana motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan eksistensi (mendapatkan insentif) (Riggio & Reichard, 2008) dan juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang menyenangkan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku (Sinaga, 2020).

Tidak melaksanakan tugas dengan melempar tugasnya kepada pegawai lain mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda dan lebih lama selesai. Selain itu, meskipun sempat melempar tugas namun akhirnya dikerjakan sendiri atau bersama-sama, juga mendapat hasil yang tidak maksimal karena dikerjakan tidak sepenuh hati. Kondisi ini perlu diteliti lebih dalam karena jika pegawai dibiarkan bekerja dengan motivasi kerja yang rendah atau bahkan tidak memiliki motivasi kerja maka akan berdampak pada kinerja yang tidak maksimal, tidak melaksanakan tanggung jawab, tidak mau bekerjasama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, pulang awal dan absen tanpa alasan, memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja, mengumpulkan tugas tidak sesuai *deadline*, tidak mengikuti standar yang berlaku, selalu mengeluh, saling menyalahkan, serta tidak mematuhi peraturan (Yusuf A. E., 2104).

Insentif dapat menjadi faktor pendorong dalam melakukan suatu pekerjaan. Insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan karena telah mencapai prestasi atau melebihi target yang harus dicapai

(Panggabean, 2002). Hal tersebut berarti bahwa pemberian bonus atau imbalan khusus dari kegiatan yang telah dilaksanakan oleh sebagian guru dan karyawan juga termasuk dalam insentif. Bentuk-bentuk insentif dapat berupa: imbalan sosial, stiker, bukti atau lambang penghargaan, pernyataan tertulis, *free time*, atau juga berlibur bersama (Indah, 2019). Insentif juga menjadi salah satu aspek dalam teori motivasi ERG yaitu *existence needs* (kebutuhan keberadaan) yang menyatakan bahwa kebutuhan keberadaan terdiri dari berbagai kebutuhan yang berkaitan dengan materi dan fisik seperti gaji, keuntungan, dan keselamatan fisik (Riggio & Reichard, 2008).

Selain itu, Halim dkk menyebutkan bahwa *reward* dan loyalitas karyawan merupakan dua hal yang sangat penting dalam menciptakan atau meningkatkan motivasi kerja pada karyawan (Halim, Syawaluddin, & Aidil, 2020). Selanjutnya, Hasibuan mengatakan bahwa loyalitas merupakan bentuk bahwa anggota berperan dalam menggunakan tenaga, pikiran serta waktunya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2002). Loyalitas dapat juga dilihat dari beberapa hal seperti disiplin kerja, tanggung jawab atau sikapnya selama bekerja di perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Edhi Wasisto didapatkan hasil bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada STIE AUB Surakarta (Wasisto, 2014). Selain itu penelitian dengan variabel yang sama yang dilakukan oleh Sarman Sinaga menunjukkan bahwa pemberian insentif berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Sony Gemerlang Medan (Sinaga, 2020). Namun penelitian yang dilakukan oleh Nining dan Malta ternyata mendapatkan hasil berbeda bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan Universitas Bung Hatta Padang (Sumbangsih & Nelisa, 2013). Kemudian penelitian terkait loyalitas karyawan yang dilakukan oleh Pramita menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas terhadap motivasi kerja pada Karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan (Pramita, 2019). Hasil serupa didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Halim, Syawaluddin & Aidil yaitu loyalitas

karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan PT. Tuahta Maju Ersada (Halim, Syawaluddin, & Aidil, 2020).

Penjelasan terkait fenomena yang ditemukan peneliti di MTsN 6 Jombang menjadi alasan utama dalam melakukan penelitian. Selain karena penelitian terkait pengaruh pemberian insentif dan loyalitas terhadap motivasi kerja belum pernah dilakukan di MTsN 6 Jombang, perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya juga menjadi alasan lain untuk melakukan penelitian. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif dan Loyalitas terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai di MTsN 6 Jombang”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat pemberian insentif, loyalitas, dan motivasi kerja pada pegawai di MTsN 6 Jombang?
2. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pada pegawai di MTsN 6 Jombang?
3. Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap motivasi kerja pada pegawai MTsN 6 Jombang?
4. Apakah ada pengaruh pemberian insentif dan loyalitas terhadap motivasi kerja pada pegawai MTsN 6 Jombang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat pemberian insentif, loyalitas, dan motivasi bekerja pada pegawai di MTsN 6 Jombang.
2. Mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi bekerja pada pegawai di MTsN 6 Jombang.
3. Mengetahui pengaruh loyalitas terhadap motivasi kerja pada pegawai MTsN 6 Jombang.
4. Mengetahui pengaruh pemberian insentif dan loyalitas terhadap motivasi kerja pada pegawai MTsN 6 Jombang.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih keilmuan dalam ranah psikologi industri dan organisasi serta sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran solusi untuk meningkatkan motivasi bekerja khususnya pada pegawai di MTsN 6 Jombang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pemberian Insentif

1. Definisi Insentif

Insentif sebagai salah satu bentuk pemberian penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya (Siagian, 2006). Lebih lanjut insentif adalah tambahan balas jasa disamping gaji pokok yang diberikan kepada karyawan atas suatu prestasi (Hasibuan, 2002). Insentif menurut tokoh lain merupakan pemberian imbalan secara langsung kepada karyawan karena telah berprestasi atau melebihi target standar (Panggabean, 2002). Pendapat lain terkait insentif adalah pemberian penghargaan berupa materi dari pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar pegawai memiliki motivasi kerja tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mangkunegara, 2004).

Selanjutnya pemberian insentif kepada para karyawan mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Manullang, 2004). Insentif sebagai upah atau imbalan atas hasil kerja atau prestasi yang berbeda pula (Ranupandojo & Husnan, 2002). Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan imbalan atau upah berupa materi maupun non materi yang diberikan kepada karyawan karena berprestasi atau melakukan pekerjaan melebihi target standar.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Perusahaan melaksanakan sistem upah insentif ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Beberapa tujuan pemberian insentif finansial menurut (Wasisto, 2014) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memenuhi kebutuhan ekonomi yang akan memberikan keamanan ekonomi atau keamanan finansial bagi karyawan.

- b. Untuk mengaitkan penerimaan dengan kontribusi dan produktivitas.
- c. Untuk mengaitkan penerimaan dengan sukses finansial perusahaan.
- d. Untuk menjamin keseimbangan serta keadilan dalam pembayaran upah dan gaji.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemberian insentif menurut (Ranupandojo & Husnan, 2002) yaitu:

a. Kondisi dan Kemampuan Perusahaan/Organisasi.

Jika kondisi keuangan perusahaan mencukupi, maka jumlah insentif yang diberikan akan lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang kondisi keuangannya lebih kecil.

b. Kemampuan, Kreativitas serta Prestasi Karyawan Organisasi.

Karyawan dengan kemampuan, kreativitas serta prestasi yang tinggi akan mendapatkan insentif yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kemampuan lebih rendah atau yang tidak berprestasi.

c. Keadaan Ekonomi Suatu Negara.

Peraturan pemerintahan suatu negara akan mempengaruhi jumlah insentif yang akan diberikan kepada suatu perusahaan. Selain itu, pertumbuhan ekonomi suatu negara atau daerah juga berpengaruh secara signifikan. Seperti investasi yang tinggi akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan selanjutnya berpeluang meningkatkan tenaga kerja.

d. Tingkat Produktivitas.

Semakin tinggi produktivitas, maka semakin tinggi pula keuntungan perusahaan karena perusahaan dapat menekan pemborosan biaya dan juga dapat meningkatkan jumlah pemberian insentif kepada karyawan.

4. Jenis-jenis Insentif

Berdasarkan jenisnya, insentif dibagi menjadi tiga jenis menurut (Hasibuan, 2013) yaitu:

a. Non Material Insentif.

Dapat juga dikatakan motivasi yang tidak berbentuk materi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas hasil kerjanya. Seperti pemberian penghargaan atas prestasi, penempatan kerja yang tepat, pekerjaan terjamin, fasilitas kerja, dan lain sebagainya.

b. Sosial Insentif.

Merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan karena telah berprestasi, imbalan ini berkaitan dengan kesejahteraan sosialnya. Seperti fasilitas untuk mengembangkan kemampuan karyawan berupa pelatihan atau promosi.

c. Material Insentif.

Merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan karena telah berprestasi, imbalan ini diberikan dalam bentuk uang atau barang. Material insentif bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

5. Aspek Insentif

Suatu pemberian dapat dikategorikan sebagai insentif apabila terdapat enam aspek yang dikemukakan oleh (Siagian, 2006):

a. Kinerja.

Indikator ini berkaitan langsung antara besarnya insentif yang diberikan dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Besarnya insentif tergantung pada kuantitas maupun kualitas dari hasil kerja yang dicapai karyawan selama jam kerja. Cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif dan juga bisa menjadi sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat serta berkemampuan tinggi.

b. Lama Kerja.

Besarnya insentif ditentukan berdasarkan waktu kerja atau waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan insentif perjam, perminggu ataupun per bulan. Pemberian insentif berdasarkan waktu kerja biasanya diterapkan apabila perusahaan kesulitan menerapkan pemberian insentif berdasarkan kinerja.

c. Senioritas.

Dasar pemikiran indikator ini adalah karyawan senior menunjukkan kesetiaan lebih tinggi dari karyawan lain di lembaga yang sama. Semakin senior seorang karyawan maka loyalitas semakin tinggi dan tenaga yang diberikan semakin besar. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah karyawan senior belum tentu memiliki kemampuan yang lebih unggul dibanding karyawan junior, sehingga ada kemungkinan senior memimpin junior bukan karena kemampuan, melainkan karena masa kerjanya. Dalam situasi seperti itu dapat timbul kondisi dimana karyawan junior yang energik dan mampu akan keluar dari lembaga.

d. Kebutuhan.

Pemberian insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Insentif yang diberikan kepada karyawan menjadi wajar jika dipergunakan untuk memenuhi sebagian atau seluruh kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun juga tidak kekurangan. Hal ini memungkinkan karyawan dapat bertahan dalam suatu lembaga/perusahaan.

e. Keadilan dan Kelayakan.

Sistem pemberian insentif harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), dan membandingkan besarnya insentif dengan organisasi lain yang bergerak di dalam lembaga/perusahaan sejenis.

f. Evaluasi Jabatan.

Evaluasi jabatan merupakan usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai antar jabatan dalam suatu lembaga. Penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan untuk menentukan jumlah insentif yang pantas diberikan juga termasuk dalam indikator ini.

6. Syarat Agar Insentif Berhasil

Menurut (Ranupandojo & Husnan, 2002) syarat-syarat agar pemberian insentif dapat dikatakan berhasil apabila:

- a. Pembayaran insentif dilakukan secara sederhana sehingga karyawan juga dapat memahami dan menghitung.
- b. Insentif yang diberikan kepada buruh hendaknya dapat langsung meningkatkan output dan efisiensi.
- c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- d. Berhati-hati dalam menentukan standar kerja, tidak terlalu tinggi maupun rendah.
- e. Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang para karyawan untuk bekerja lebih giat.

B. Loyalitas

1. Definisi Loyalitas

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan terhadap seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan serta perilaku terbaik (Rasimin, 2005). Pengertian tersebut sejalan dengan pendapat bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seseorang terhadap perusahaan yang dapat memunculkan rasa tanggung jawab (Kasmir, 2018).

Pendapat lain terkait loyalitas adalah sikap setia pada seseorang atau perusahaan dengan rasa cinta. Sehingga dengan memiliki loyalitas

yang tinggi, seseorang tidak mengharapkan imbalan setelah melakukan sesuatu untuk seseorang atau perusahaan (Wicaksono, 2013). Lebih lanjut loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditujukan kepada perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur (Nitisemito, 2004). Kemudian tokoh lain mengungkapkan bahwa loyalitas adalah tekad kesanggupan individu untuk menaati dan melaksanakan seluruh peraturan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Siswanto, 2009). Sedangkan menurut pendapat lain menyatakan loyalitas merupakan kecenderungan karyawan untuk tetap berada di suatu perusahaan dan tidak meninggalkannya (Siagian, 2005).

Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan bentuk kesetiaan, pengabdian, kepercayaan serta kepatuhan terhadap seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta sehingga memunculkan sikap tanggung jawab dan tidak mengharapkan imbalan atas apa yang telah dilakukan.

2. Dimensi Loyalitas

Loyalitas memiliki dua dimensi, yaitu:

a. Dimensi Internal.

Komponen emosional yang terdiri dari rasa peduli, rasa kedekatan, dan rasa akan tanggung jawab (*feeling of caring, affiliation and commitment*).

b. Dimensi Eksternal.

Dimensi eksternal adalah komponen emosional yang ditampilkan melalui perilaku dan merupakan bagian dari loyalitas yang paling banyak berubah (Mehta, Singh, Bhakar, & Sinha, 2010).

3. Aspek-aspek Loyalitas

Aspek-aspek loyalitas kerja pada individu yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan, aspek-aspek tersebut menurut (Siswanto, 2009) antara lain:

a. Taat pada Peraturan.

Karyawan menaati dan melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan perusahaan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar dan mendapatkan hasil yang maksimal. Ketaatan pada peraturan akan menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

b. Tanggung Jawab pada Perusahaan.

Kesanggupan untuk melaksanakan tugas secara maksimal serta kesadaran terhadap resiko yang mungkin terjadi selama pelaksanaan tugas merupakan bentuk tanggung jawab yang dimiliki karyawan.

c. Kemauan untuk Bekerjasama.

Bekerjasama dalam suatu kelompok bertujuan untuk mewujudkan hal-hal yang tidak bisa dicapai secara individual atau yang hasilnya akan lebih baik jika dikerjakan bersama daripada secara individual.

d. Rasa Memiliki.

Karyawan yang memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan dapat memunculkan sikap menjaga dan bertanggungjawab terhadap perusahaan sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan Antar Pribadi.

Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap fleksibel pada hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal atau antar pribadi ini meliputi hubungan sosial antar karyawan, hubungan karyawan dengan atasan, situasi kerja, dan sugesti dari teman kerja.

f. Kesukaan terhadap Pekerjaan.

Karyawan yang menyukai pekerjaannya akan lebih bisa bekerja dengan senang hati dibanding dengan karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya. Kesukaan terhadap pekerjaan yang dapat

menimbulkan perasaan senang akan mengarah pada loyalitas karyawan. Beberapa indikator yang dapat dilihat adalah keunggulan karyawan dalam bekerja serta karyawan yang tidak menuntut sesuatu di luar haknya.

4. Faktor-faktor Loyalitas

Empat faktor yang dapat menimbulkan loyalitas kerja yang dikemukakan oleh (Steers & Porter, 1983), yaitu:

a. Karakteristik Pribadi.

Meliputi masa kerja, usia, jenis kelamin, ras, tingkat pendidikan, prestasi serta sifat dan kepribadian.

b. Karakteristik Pekerjaan.

Meliputi identifikasi tugas, tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, umpan balik tugas, kecocokan tugas, *job stress* dan *job enrichment* (pengayaan pekerjaan).

c. Karakteristik Desain Perusahaan.

Faktor ini berkaitan dengan internal perusahaan yang dapat dilihat dari tingkat formalisasi, desentralisasi dan tingkat keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan.

d. Pengalaman yang Diperoleh dalam Pekerjaan.

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan seperti percaya dan rasa aman.

C. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah kemauan atau tekad untuk berusaha mencapai tujuan organisasi tanpa mengabaikan kemampuan dan untuk memperoleh kepuasan atas kebutuhan pribadi (Hasibuan, 2002). Pendapat lain adalah bahwa motivasi merupakan dorongan yang didapatkan individu maupun kelompok kerja dari luar diri untuk mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2005).

Menurut Chung & Megginson *motivation is defined as goal directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal, it is closely related to employee satisfaction and job performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan) (Wasisto, 2014).

Selain itu motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Siagian, 2006). Kemudian menurut Steers dan Braunstein motivasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi (Wasisto, 2014).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah berbagai dorongan untuk melakukan pekerjaan yang berasal dari luar atau dalam diri seseorang.

2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Saydam dalam (Sinaga, 2020) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor terdapat pada diri karyawan itu sendiri. Faktor ini meliputi:

1) Kematangan Pribadi.

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang egois dan manja, biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga cukup sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat prestasi kerja.

2) Tingkat Pendidikan.

Tingkat pendidikan yang dilalui seseorang berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Karyawan yang mempunyai

pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi.

Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan. Ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginannya dan harapannya itu dapat dipenuhi. Misalnya, orang yang lebih bergairah bekerja bila keinginannya untuk promosi jabatan mendapat tanggapan baik dari perusahaan. Ia akan lebih rajin bila harapan pengembangan karier untuk masa datang lebih terjamin dan terarah.

4) Kebutuhan.

Menurut teori motivasi kebutuhan yang dikemukakan oleh ahli, bahwa usaha untuk memenuhi kebutuhan merupakan faktor yang mendominasi seseorang untuk mau bekerja dengan baik. Kebutuhan dianggap berbanding lurus dengan motivasi, Makin besar kebutuhan seseorang, makin besar pula motivasi yang bersangkutan untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan.

Kelelahan dan kebosanan merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seseorang. Berkurangnya semangat kerja akan mengurangi tingkat prestasi yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan.

6) Kepuasan.

Perusahaan yang baik terdapat komunikasi dua arah, dari atas berupa informasi tentang perkembangan perusahaan dan dari bawah berupa laporan hasil pekerjaan. Informasi dari bawah oleh pimpinan sebagai dasar pengambilan keputusan, sedangkan

dari atasan perlu bagi karyawan untuk mengetahui kemampuan kerja mereka sudah sampai sejauh mana.

b. Faktor Eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini meliputi:

1) Lingkungan Kerja yang Menyenangkan.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, ketenangan, termasuk juga kebersihan, pencahayaan, fasilitas dan peralatan kerja, hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

2) Kompensasi yang Memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama 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.

3) Supervisi yang Baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada para karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Maka, posisi supervisi amat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya Penghargaan atas Prestasi.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, Jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini

saja, tetapi mereka berharap akan dapat bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

5) Status dan Tanggung Jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan. Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang Berlaku.

Bagi suatu perusahaan yang besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

3. Teori Motivasi Kerja

Motivas kerja terbagi menjadi dua sub teori, yaitu teori motivasi isi dan teori motivasi proses. Teori motivasi isi adalah teori-teori yang meyakini tentang adanya kondisi internal dalam individu yang dinamakan kebutuhan atau motif. Teori proses adalah teori-teori mengenali atau mempelajari proses-proses yang memprakarsai, mempertahankan dan mengakhiri perilaku. Teori motivasi itu terdiri dari: 1) Teori Tata Tingkat Kebutuhan; 2) Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan; 3) Teori Dua Faktor dan 4) Teori Motivasi Berprestasi. Pada teori motivasi proses terdiri dari: 1) Teori Pengukuhan; 2) Teori Penetapan Tujuan; 3) Teori Harapan dan 4) Teori Keadilan (Munandar, 2001).

Pada penelitian ini, teori yang digunakan adalah Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan (*ERG Theory of Motivation*) yang dikemukakan oleh Alderfer (Riggio & Reichard, 2008).

4. Aspek Motivasi Kerja

Menurut Alderfer dalam Teori ERG, terdapat tiga kebutuhan yang harus dipenuhi, yaitu:

a. *Existence Needs* (Kebutuhan Keberadaan).

Menurut Alderfer *existence needs* merupakan kebutuhan yang serupa dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman dalam teori hierarki Maslow. Keberadaan terdiri dari berbagai kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan materi dan fisik. Kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain adalah gaji, keuntungan serta keselamatan fisik. Jika sumber yang diinginkan terbatas dan kebutuhan materi tidak dapat terpenuhi maka timbul persaingan dengan individu lain. Alderfer juga menyebutkan bahwa kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan yang paling konkret.

b. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berelasi).

Alderfer mengatakan bahwa kebutuhan berelasi berasal dari interaksi sosial yang ada pada *hierarki needs* Maslow. Adanya kebutuhan relasi adalah untuk membuat suatu hubungan dan bersosialisasi dengan orang sekitar, pihak-pihak penting, atau bahkan orang lain dengan cara berbagi pikiran dan perasaan dengan orang-orang tersebut.

Pada proses membangun suatu hubungan, tentunya individu memiliki keinginan untuk dapat berkomunikasi secara terbuka, ingin dipahami dan dimengerti orang lain. Orang lain yang dimaksud adalah orang-orang yang berada di sekitar individu, berperan penting dalam kehidupan individu serta memiliki hubungan yang bermakna seperti pasangan, keluarga, teman atau sahabat. Kebutuhan berhubungan ini secara garis besar mencakup kebutuhan sosial dan merupakan bagian eksternal dari kebutuhan penghargaan (*esteem*) dari tata tingkat kebutuhan Maslow.

Kebutuhan berelasi jika diimplementasikan dalam sebuah organisasi, maka individu berusaha berhubungan baik dengan orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya seperti rekan kerja, atasan, kolega, serta bawahan. Kebutuhan relasi ini dapat terpenuhi jika individu dapat bekerja sama dan saling memberi dukungan dalam mencapai sebuah tujuan bersama.

c. *Growth Needs* (Kebutuhan Berkembang).

Menurut Alderfer kebutuhan berkembang merupakan kebutuhan untuk pengembangan prestasi kerja, menyadari potensi, dorongan untuk menjadi individu yang kreatif dan produktif, serta mendorong individu untuk dapat memberikan yang terbaik bagi diri sendiri dan lingkungannya.

Kepuasan dalam kebutuhan berkembang ini muncul ketika individu mampu menyelesaikan masalah-masalah dan dapat mengembangkan potensi dalam dirinya sehingga dapat berkembang secara optimal. Bentuk kebutuhan berkembang ini dapat berupa pengembangan karir, peningkatan kompetensi pengetahuan, keterampilan atau keahliannya.

Alderfer juga mengemukakan bahwa kebutuhan berkembang meliputi kebutuhan untuk dapat tumbuh sebagai manusia, dapat memanfaatkan kemampuan dalam diri hingga mencapai potensi maksimal, aktualisasi diri dan mencakup bagian intrinsik dari kebutuhan harga diri dalam teori tata tingkat kebutuhan Maslow. Kebutuhan berkembang disebut juga sebagai kebutuhan yang paling abstrak (tidak konkret) (Riggio & Reichard, 2008).

D. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja

Insentif digunakan sebagai alat untuk merangsang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Insentif diberikan baik kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil (Rivai, 2005). Pendapat tersebut sejalan dengan pernyataan bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk

meningkatkan motivasi karyawan dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2002). Selanjutnya pendapat lain mengatakan bahwa insentif materil merupakan dorongan sesaat, hal ini berarti bahwa jika karyawan mendapatkan insentif materil maka semangat juga akan meningkat. Akan tetapi jika insentif materil tidak diberikan, maka semangat karyawan juga hilang (Dessler, 2009).

Penelitian pada karyawan PT. AXA menunjukkan terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara insentif materil dan insentif non materil terhadap motivasi kerja (Grahayuda, 2014). Didukung juga oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif non materil terhadap motivasi kerja (Rochmat, Hamid, & Hakam, 2013). Sedangkan penelitian lain mendapatkan perbedaan hasil yaitu, insentif materil tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja dan insentif non material berpengaruh lebih dominan terhadap motivasi kerja (Pratama, Al Musadieq, & Maria, 2015).

E. Pengaruh Loyalitas terhadap Motivasi Kerja

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan seseorang terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Kasmir, 2018). Loyalitas mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan karirnya baik secara langsung maupun tidak langsung atau melalui variabel lain (Halim, Syawaluddin, & Aidil, 2020). Menurut Alderfer meningkatkan karir termasuk salah satu aspek yang terdapat dalam motivasi kerja, yaitu aspek *growth need* (Riggio & Reichard, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan melalui peningkatan karir. Selain itu, loyalitas merupakan tekad kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab (Siswanto, 2009). Tanggung jawab merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat memunculkan motivasi kerja (Sinaga, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas dapat mempengaruhi motivasi kerja melalui sikap tanggung jawab pada karyawan.

Penelitian pada karyawan PT. Tuahta Maju Ersada menunjukkan hasil bahwa loyalitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Halim, Syawaluddin, & Aidil, 2020). Sejalan dengan penelitian pada karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara loyalitas terhadap motivasi kerja, yang bearti bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan, akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya (Pramita, 2019).

F. Pengaruh Pemberian Insentif dan Loyalitas terhadap Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan (Reksohadiprojo, 2000). Selain motivasi dari diri sendiri, perusahaan juga memegang peran penting dalam memberikan dorongan bekerja bagi karyawan. Menurut teori ERG Alderfer dalam (Steers & Porter, 1983), kebutuhan manusia dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan berkembang.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan insentif dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Insentif merupakan imbalan dalam bentuk materi maupun non-materi yang diberikan kepada karyawan karena telah berprestasi atau bekerja melebihi target standar pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan oleh (Manullang, 2004) bahwa pemberian insentif mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Pemberian insentif merupakan kebutuhan setiap karyawan yang mana kebutuhan materi ini termasuk dalam bentuk kebutuhan eksistensi yang terdapat dalam aspek teori motivasi. Sehingga dengan adanya pemberian insentif maka karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan eksistensi dan mempengaruhi motivasi kerja. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja karyawan berkaitan pula dengan sikap tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Karyawan yang memiliki kesetiaan, pengabdian, kepercayaan serta patuh terhadap aturan perusahaan sehingga terdapat rasa cinta dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan maka karyawan tersebut merupakan individu yang memiliki sikap loyal terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Seperti pernyataan yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2018) bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seseorang terhadap perusahaan yang dapat memunculkan rasa tanggung jawab. Kemudian, (Wicaksono, 2013) memberikan pernyataan bahwa loyalitas adalah sikap setia pada seseorang atau perusahaan dengan rasa cinta. Karyawan yang memiliki loyalitas akan dapat bertanggung jawab yang mana menurut Saydam dalam (Sinaga, 2020) sikap tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Selain itu, menurut (Halim, Syawaluddin, & Aidil, 2020) loyalitas juga dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan karir, yang mana keinginan untuk meningkatkan karir juga termasuk dalam salah satu aspek motivasi kerja yaitu kebutuhan untuk berkembang.

Sehingga pemberian insentif dan loyalitas dapat mempengaruhi motivasi kerja karena pemberian insentif dan loyalitas dapat memunculkan sikap tanggung jawab yang merupakan faktor motivasi kerja, selain itu kebutuhan eksistensi yang didapatkan melalui pemberian insentif dan kebutuhan berkembang yang diperoleh melalui peningkatan karir juga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

G. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini adalah melihat adanya pengaruh insentif dan loyalitas terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini dipaparkan tentang adanya pengaruh antara pemberian insentif dengan motivasi kerja, dan loyalitas terhadap motivasi kerja. Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



2. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh antara pemberian insentif dan loyalitas terhadap motivasi kerja pegawai.

H_a: Terdapat pengaruh signifikan antara pemberian insentif dan loyalitas terhadap motivasi kerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008). Sejalan dengan tujuan penelitian yang ingin menjelaskan pengaruh antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja, maka jenis penelitian ini termasuk penelitian regresional (Somantri & Muhidin, 2006).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu sebutan yang dapat diberi nilai angka (kuantitatif) atau nilai mutu (kualitatif). Pada penelitian tersebut, variabel merupakan segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk mendapatkan sebuah informasi tentang hal tersebut dan dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2017).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menyebabkan timbulnya perubahan pada variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2017). Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemberian insentif (X1) dan loyalitas (X2) pada guru dan karyawan di MTsN 6 Jogoroto Jombang.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil akibat dari adanya variabel bebas (X) (Sugiyono, 2017). Adapun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y) pada guru dan karyawan di MTsN 6 Jogoroto Jombang.

C. Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah umum atau generalisasi yang terdiri dari subjek maupun objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di MTsN 6 Jombang yang terdiri dari guru dan karyawan dengan jumlah total populasi 48 orang.

2. Subjek

Bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi disebut sebagai sampel. Teknik sampling merupakan suatu metode penentuan jumlah sampel yang sesuai dengan besarnya sampel yang akan digunakan sebagai sumber data sebenarnya dengan memperhatikan karakteristik dan sebaran populasi untuk mendapatkan sampel yang representatif. Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian menggunakan teknik *non-probability sampling* jenis sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang diambil dari keseluruhan jumlah populasi (Sugiyono, 2017).

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di MTsN 6 Jombang.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan penjelasan secara rinci mengenai suatu variabel yang berdasarkan pada karakteristik dari variabel yang akan diteliti (Azwar S. , 2012). Adapun dalam penelitian ini definisi operasional variabel penelitian mencakup:

1. Insentif

Imbalan dalam bentuk sejumlah uang maupun barang yang diberikan kepada pegawai di MTsN 6 Jombang karena telah melakukan tugas tambahan atau berdasarkan hasil kerja yang dicapai, lama kerja

atau durasi kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan.

2. Loyalitas

Sikap taat pada peraturan, bertanggungjawab, kemauan bekerjasama, rasa memiliki terhadap sekolah, hubungan antar pribadi, serta kesukaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai di MTsN 6 Jombang yang didalamnya terdapat rasa cinta sehingga tidak mengharapkan imbalan setelah melakukan tugas tambahan untuk sekolah.

3. Motivasi Kerja

Berbagai dorongan untuk melakukan tugas sebagai pegawai di MTsN 6 Jombang yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan untuk mendapatkan gaji, keuntungan, keselamatan fisik, berhubungan baik dengan orang-orang yang berada di lingkungan kerja, mengembangkan karir, meningkatkan kompetensi pengetahuan, keterampilan serta keahliannya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini yakni menggunakan skala pengukuran psikologi. Skala psikologi sendiri merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian psikologi yang berfungsi dalam mengungkap atribut non-kognitif dan disajikan secara tertulis (Azwar S. , 2012). Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan lembar kuesioner kepada responden atau subjek yakni, seluruh pegawai MTsN 6 Jombang untuk melakukan pengisian kuesioner.

Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis skala *likert*, yaitu penskalaan yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Skala *likert* dalam penelitian ini memiliki empat pilihan jawaban pada setiap pernyataannya yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak

sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skor jawaban dari responden pada skala *likert* adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pengisian Skala

Skor		Pilihan Jawaban
Pernyataan <i>Favorable</i>	Pernyataan <i>Unfavorable</i>	
4	1	Sangat Sesuai (SS)
3	2	Sesuai (S)
2	3	Tidak Sesuai (TS)
1	4	Sangat Tidak Sesuai (STS)

Modifikasi dalam skala *likert* ditujukan untuk menghilangkan kelemahan yang terdapat pada skala lima tingkat seperti yang dijelaskan pada beberapa alasan di bawah ini:

- 1) Kategori “netral” mempunyai arti ganda, dapat diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau ragu-ragu.
- 2) Adanya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah, terutama bagi responden yang ragu-ragu memilih jawaban setuju atau tidak setuju.
- 3) Akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang mungkin didapat dari responden (Sutrisno, 1991).

F. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Penelitian Pemberian Insentif

Untuk mengidentifikasi pemberian insentif pada pegawai di MTsN 6 Jombang, peneliti mengadaptasi skala pemberian insentif yang disusun oleh Dragiza Reza Saputra (2017) berdasarkan pada aspek yang dikemukakan oleh (Siagian, 2006).

Adapun penjabaran dari instrumen penelitian yang digunakan sebagai berikut (Saputra, 2017):

Tabel 2. *Blueprint* Skala Insentif

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Kinerja	1, 4	17, 19, 21	5
Lama Kerja	11, 13	27, 30	4
Senioritas	24	23, 25, 26	4
Kebutuhan	18, 20, 22	7, 9	5
Keadilan dan Kelayakan	16, 28, 29	12, 14, 15	6
Evaluasi Jabatan	6, 8, 10	2, 3, 5	6
TOTAL	14	16	30

2. **Instrument Penelitian Loyalitas**

Untuk mengidentifikasi tingkat loyalitas pada pegawai di MTsN 6 Jombang, peneliti mengadaptasi skala loyalitas yang disusun oleh Jean Lauritta (2017) berdasarkan pada aspek yang dikemukakan oleh (Siswanto, 2010).

Adapun penjabaran dari instrumen penelitian yang digunakan sebagai berikut (Lauritta, 2017):

Tabel 3. *Blueprint* Skala Loyalitas

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Taat pada peraturan	1, 10, 20	4, 15	5
Tanggung jawab	2, 11, 21	5, 16	5
Kemauan bekerjasama	3, 12, 22	6, 25	5
Rasa memiliki	13, 23	7, 17, 26	5
Hubungan antar pribadi	14	8, 18, 27	4

Kesukaan terhadap pekerjaan	24	9, 19, 28	4
TOTAL	13	15	28

3. Instrument Penelitian Motivasi Kerja

Untuk mengidentifikasi motivasi kerja pada pegawai di MTsN Jombang, peneliti mengadaptasi skala motivasi kerja yang disusun oleh Franzeska Ardiyati (2013) berdasarkan pada aspek yang dikemukakan oleh Alderfer (Riggio & Reichard, 2008).

Adapun penjabaran dari instrumen penelitian yang digunakan sebagai berikut (Ardiyati, 2013):

Tabel 4. Blueprint Skala Motivasi Kerja

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Kebutuhan Eksistensi	1, 7, 13, 18, 24, 30, 35, 39, 42, 44	4, 10, 21, 27	14
Kebutuhan Berelasi	2, 8, 14, 19, 25, 31, 36, 40	5, 11, 16, 22, 28, 33, 38	15
Kebutuhan Berkembang	3, 9, 15, 20, 26, 32, 37, 41, 43	6, 12, 17, 23, 29, 34	15
TOTAL	27	17	44

G. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba dalam penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai atau uji terpakai. Metode ini berarti bahwa pelaksanaan uji coba instrumen dan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya dilakukan secara bersamaan (Wiratmoko, 2012). Metode uji coba terpakai digunakan berdasarkan pertimbangan bahwa skala yang digunakan dianggap dapat mewakili setiap indikator dalam penelitian sehingga peneliti tidak perlu membuang waktu, tenaga dan biaya untuk keperluan uji coba (Hadi, 2000). Selain itu, keterbatasan jumlah subjek penelitian juga berpengaruh dalam proses pengambilan data.

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan serta kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi atau kegunaannya (Azwar S. , 2012). Penelitian ini menggunakan uji coba validitas dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 23* menggunakan formula koefisien korelasi *product-moment* Pearson. Item pada uji coba skala dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$. Dapat juga dilihat dari nilai signifikansi, apabila $\text{sig.} \leq 0,05$ maka item dinyatakan valid (Priyatno, 2014).

Adapun hasil uji validitas masing-masing variabel dari penelitian ini akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 5. Validitas Skala Pemberian Insentif

Aspek	No. Item		Jumlah Item Valid
	Valid	Gugur	
Kinerja	1, 4, 17	19, 21	3
Lama Kerja	11, 13	27, 30	2
Senioritas	23, 26	24, 25	2
Kebutuhan	9, 18, 20, 22	7	4
Keadilan dan Kelayakan	12, 14, 15, 16, 28, 29	-	6
Evaluasi Jabatan	5, 6, 10	2, 3, 8	3
TOTAL	20	10	20

Hasil pengujian validitas skala pemberian insentif menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 23* pada tabel 5 menunjukkan bahwa dari jumlah total 30 item, sebanyak 20 item dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ *product moment* (0.294), sedangkan 10 item lainnya dinyatakan tidak valid karena

memiliki nilai koefisien korelasi r hitung $<$ r tabel *product moment* (0.294).

Tabel 6. Validitas Skala Loyalitas

Aspek	No. Item		Jumlah Item Valid
	Valid	Gugur	
Taat pada peraturan	1, 4, 10, 15, 20	-	5
Tanggung jawab	2, 5, 11	16, 21	3
Kemauan bekerjasama	3, 6, 12, 22, 25	-	5
Rasa memiliki	7, 13, 17, 23, 26	-	5
Hubungan antar pribadi	8, 14, 18, 27	-	4
Kesukaan terhadap pekerjaan	9, 19, 24, 28	-	4
TOTAL	26	2	26

Hasil pengujian validitas skala loyalitas menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 23* pada tabel 6 menunjukkan bahwa dari jumlah total 28 item, sebanyak 26 item dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel *product moment* (0.294), sedangkan 2 item lainnya dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai koefisien korelasi r hitung $<$ r tabel *product moment* (0.294).

Tabel 7. Validitas Skala Motivasi Kerja

Aspek	No. Item		Jumlah Item Valid
	Valid	Gugur	
Kebutuhan Eksistensi	1, 4, 7, 10, 13, 18, 27, 30, 35, 42, 44	21, 24, 39	11
Kebutuhan Berelasi	2, 5, 11, 14, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 33, 36, 40	8, 38	13

Kebutuhan Berkembang	3, 6, 9, 12, 17, 20, 29, 32, 37, 41, 43	15, 23, 26, 34	11
TOTAL	35	9	35

Hasil pengujian validitas skala motivasi kerja menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 23* pada tabel 7 menunjukkan bahwa dari jumlah total 44 item, sebanyak 35 item dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel *product moment* (0.294), sedangkan 9 item lainnya dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai koefisien korelasi r hitung $<$ r tabel *product moment* (0.294).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti keajegan pengukuran (Walizer & Paul, 1987). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (Suryabrata, 2004). Sugiarto dan Sitinjak menyatakan bahwa reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian dengan tujuan memperoleh suatu informasi dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya (Sitinjak & Sugiarto, 2006).

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas teknik *Alpha Cronbach* menggunakan tabel interpretasi yang disusun oleh Suharsimi untuk menentukan koefisien reliabilitasnya (Suharsimi, 2006).

Tabel 8. Interpretasi Nilai Reliabilitas

Nilai r	Interpretasi
0,800-1,000	Tinggi
0,600-0,800	Cukup
0,400-0,600	Agak rendah
0,200-0,400	Rendah
0,000-0,200	Sangat rendah (tidak ada korelasi)

Penghitungan reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach* dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 23*. Hasil uji reliabilitas masing-masing skala dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Skala 1

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Jumlah Item Valid
Pemberian Insentif	0,883	20
Loyalitas	0,896	26
Motivasi Kerja	0,925	35

I. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang menguji hipotesis-hipotesis penelitian.

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif dilakukan untuk mengetahui tingkat masing-masing variabel, maka dalam perhitungannya menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Mean.

Jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan (frekuensi). Pada penelitian ini, mean dihitung berdasarkan data empirik.

$$\mu_{empirik} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan:

$\mu_{empirik}$ = Mean empiric

$\sum x$ = Total nilai

n = Jumlah data

b. Standar Deviasi Empirik.

$$\sigma_{empirik} = \sqrt{\frac{\sum(x - \mu)^2}{N}}$$

Keterangan:

$\sigma_{empirik}$ = Rerata standar deviasi empirik

X = Nilai data

N = Jumlah data

Setelah didapatkan nilai mean dan SD empirik, selanjutnya menentukan skor kategorisasi pada setiap skala penelitian, kemudian menentukan kategori tinggi, sedang dan rendah. Skor kategorisasi penelitian menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 10. Kategorisasi Skala

Kategori	Norma
Tinggi	$((\text{Mean} + \text{SD}) + 1) - X_{\text{max}}$
Sedang	$(\text{Mean} - \text{SD}) - (\text{Mean} + \text{SD})$
Rendah	$X_{\text{min}} - ((\text{Mean} - \text{SD}) - 1)$

Setelah diketahui jumlah frekuensi dari kategorisasi setiap kategori maka selanjutnya dilakukan perhitungan persentase masing-masing variabel menggunakan rumus:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = *Persentase*

F = *Frekuensi*

N = *Jumlah subjek*

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah didapatkan terdistribusi mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji *kolmogorov-smirnov*. Suatu data dapat dinyatakan normal apabila nilai signifikansi (P) $> 0,05$, sedangkan bila nilai signifikansi (P) $< 0,05$ maka data tidak normal (Nisfiannoor, 2009).

b. Uji Linieritas.

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen (Nisfiannoor, 2009). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Durbin-Watson*. Nilai *Durbin-Watson* digunakan untuk menentukan apakah antara variabel independen dan variabel dependen terdapat korelasi atau tidak (Sulaiman, 2004). Suatu data dapat dinyatakan memiliki hubungan linier apabila nilai *Deviation from Linearity Sig.* $> 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara pemberian insentif dan loyalitas terhadap motivasi kerja. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk mencari bukti terdapat atau tidaknya pengaruh (regresi) antar variabel, untuk melihat besar kecilnya pengaruh antar variabel dan untuk memperoleh kejelasan dan kepastian apakah pengaruh tersebut berarti (Somantri & Muhidin, 2006). Selain itu, dengan penelitian regresional peneliti juga dapat memperoleh efek variabel satu terhadap variabel yang lain (Azwar S. , 2007).

Lebih dalam lagi, analisis regresi yang digunakan adalah jenis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua (Suharyadi & Purwanto, Metodologi Penelitian, 2004). Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut (Suharyadi & Purwanto, 2011):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e$$

Keterangan:

Y	: variabel terikat (motivasi kerja)
α	: bilangan konstan
β	: koefisien variabel bebas
X_1	: pemberian insentif
X_2	: loyalitas
e	: <i>error</i>

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Jombang

Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Jombang terletak di Dusun Semanding RT 03/RW 05, Desa Sumbermulyo, Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang. Dusun Semanding terletak paling selatan dari desa Sumbermulyo yang jauh dari keramaian karena letaknya yang jauh dari kota dan tidak dapat dijangkau dengan kendaraan umum. Namun keadaan ini tidak mengurangi motivasi masyarakat untuk menjadikan MTsN 6 Jombang sebagai tempat mencari ilmu. Hal ini juga karena MTsN 6 Jombang merupakan satu-satunya MTs Negeri di Kecamatan Jogoroto.

a. Visi dan Misi.

1) Visi.

“Religius, Berprestasi, Kompetitif, Peduli Lingkungan dan Ramah Anak”

2) Misi.

1. Menyelenggarakan pendidikan menengah dalam nuansa keIslaman yang tercermin dalam kehidupan sehari-hari dan membiasakan warga madrasah melakukan 5-S (Senyum, Salam, Sapa, Santun, dan Sodaqoh).
2. Melaksanakan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler di bidang akademik (olimpiade, karya ilmiah remaja, BTQ dan non akademik (pramuka, paskibra, PMR, qosidah/al-banjari, bola voli, marching band).
3. Pengiriman delegasi lomba di bidang akademik maupun non akademik di dalam maupun di luar madrasah.
4. Melaksanakan pembelajaran berbasis IT dan internet dengan pendekatan kontekstual/PAIKEM.

5. Membudayakan komunikasi menggunakan bahasa asing (Arab dan Inggris).
6. Mengembangkan jiwa wira usaha kepada warga madrasah.
7. Melakukan berbagai kegiatan berperilaku hidup Bersih, Sehat, Rindang, Indah (berseri) dalam kehidupan sehari-hari dengan sarana prasarana yang ramah lingkungan dan ramah anak.
8. Mengolah dan memanfaatkan limbah dengan cara *composing* dan kegiatan 3- R (*reuse, reduce, and recycle*).
9. Memberi layanan pendidikan bagi semua peserta didik tanpa diskriminasi, tanpa kekerasan, dan tanpa perbedaan.

2. Waktu Pelaksanaan

Penelitian dilakukan secara langsung pada tanggal 26-29 November 2021 dengan menyebarkan *print out* skala kepada seluruh pegawai di MTsN 6 Jombang.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai MTsN 6 Jombang yang terdiri dari guru dan karyawan. Dari jumlah total 48 pegawai, sebanyak 45 orang menjadi responden dan 3 lainnya tidak dapat berpartisipasi dalam penelitian karena tidak hadir.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Penelitian ini dilaksanakan secara langsung (*offline*) dengan cara peneliti datang langsung ke sekolah untuk membagikan kuesioner dalam bentuk *print out* kepada pegawai. Kemudian di hari lain, peneliti kembali lagi ke sekolah untuk mengumpulkan hasil kuesioner. Adapun tahap-tahap pengambilan data adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti mengajukan surat izin penelitian skripsi dari Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang ditujukan kepada Kepala Madrasah MTsN 6 Jombang.
- b. Peneliti melakukan *print out* dan *fotocopy* skala.
- c. Halaman pertama instrument berisi kolom identitas subjek dan petunjuk pengerjaan skala.
- d. Halaman kedua sampai kelima merupakan item skala yang akan diisi oleh subjek.
- e. Peneliti datang ke sekolah untuk meminta izin dan mengurus administrasi perizinan.
- f. Peneliti membagikan skala kepada seluruh pegawai MTsN 6 Jombang.
- g. Peneliti memberikan waktu 4 hari kepada subjek untuk mengisi kuesioner.
- h. Pada hari kedua, peneliti datang ke sekolah untuk membagikan kompensasi berupa nasi kotak.
- i. Pada hari keempat, peneliti mengambil kuesioner yang telah dibagikan.
- j. Peneliti melakukan analisis data.

5. Hambatan yang dijumpai dalam Pengambilan Data

Hambatan yang ditemukan selama pelaksanaan penelitian diantaranya:

- a. Hari pertama penelitian, sebagian guru, karyawan serta siswa sedang sibuk mempersiapkan acara pawai dalam rangka memperingati HUT sekolah. Sehingga peneliti tidak bisa langsung mendapatkan keseluruhan data.
- b. Subjek tidak segera mengisi kuesioner hingga batas akhir pengisian skala.

B. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif dilakukan untuk mengetahui tingkat masing-masing variabel, dalam perhitungannya menggunakan *IBM SPSS Statistics 23*. Maka dilakukan analisis data dengan mencari mean empirik, SD empirik, mengetahui kategorisasi serta persentase tiap variabel.

a. Skor Empirik.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *range* antara 1 sampai 4. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *IBM SPSS Statistics 23* untuk mencari mean empirik dan SD empirik diperoleh bahwa skala pemberian insentif memiliki nilai mean empirik 56 dan standar deviasi 7, skala loyalitas memiliki nilai mean empirik 71 dan standar deviasi 5, sedangkan skala motivasi kerja memiliki nilai mean empirik 116 dan standar deviasi 12. Seperti pada tabel berikut:

Tabel 11. Deskripsi Skor Empirik

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Insentif	45	43	74	56	7
Loyalitas	45	62	78	71	5
Motivasi Kerja	45	91	137	116	12
Valid N (<i>litwise</i>)	45				

b. Deskripsi Kategorisasi Data.

Setelah didapatkan nilai mean dan SD empirik, selanjutnya menentukan skor kategorisasi pada setiap skala penelitian, kemudian menentukan kategori tinggi, sedang dan rendah. Skor kategorisasi penelitian menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 12. Kategorisasi Skala

Kategori	Norma
Tinggi	$((\text{Mean} + \text{SD}) + 1) - X_{\text{max}}$
Sedang	$(\text{Mean} - \text{SD}) - (\text{Mean} + \text{SD})$
Rendah	$X_{\text{min}} - ((\text{Mean} - \text{SD}) - 1)$

1) Pemberian Insentif.

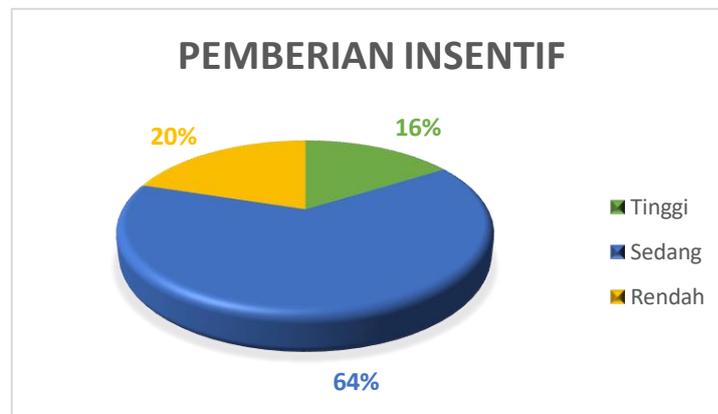
Skala pemberian insentif yang diujikan kepada 45 responden, memperoleh kategori sesuai norma yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Kategorisasi Pemberian Insentif

Kategori	Hasil
Tinggi	64-74
Sedang	49-63
Rendah	43-48

Frekuensi pemberian insentif pada pegawai MTsN 6 Jombang dengan menggunakan uji frekuensi melalui *IBM SPSS Statistics 23* menunjukkan hasil sebanyak 16% atau 7 responden menilai pemberian insentif termasuk dalam kategori tinggi, 64% atau 29 responden menilai pemberian insentif termasuk dalam kategori sedang, dan 20% atau 9 responden menilai pemberian insentif termasuk dalam kategori rendah.

Gambar 2. Diagram Tingkat Pemberian Insentif



Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di MTsN 6 Jombang merasa atau menilai bahwa tingkat pemberian insentif dari sekolah termasuk dalam kategori sedang.

2) Loyalitas.

Skala loyalitas yang diujikan kepada 45 responden, memperoleh kategorisasi sesuai norma yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Kategorisasi Loyalitas

Kategori	Hasil
Tinggi	77-78
Sedang	66-76
Rendah	62-65

Frekuensi loyalitas pegawai MTsN 6 Jombang dengan menggunakan uji frekuensi melalui *IBM SPSS Statistics 23* menunjukkan hasil bahwa sebanyak 13% atau 6 responden memiliki loyalitas dengan kategori tinggi, 69% atau 31 responden memiliki loyalitas dengan kategori sedang, dan

18% atau 8 responden memiliki loyalitas dengan kategori rendah.

Gambar 3. Diagram Tingkat Loyalitas



Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai MTsN 6 Jombang memiliki loyalitas dengan tingkat sedang.

3) Motivasi Kerja.

Skala motivasi kerja yang diujikan kepada 45 responden, memperoleh kategori sesuai norma seperti pada tabel berikut:

Tabel 15. Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategori	Hasil
Tinggi	129-137
Sedang	104-128
Rendah	91-103

Frekuensi motivasi kerja pada pegawai MTsN 6 Jombang dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23* menunjukkan hasil bahwa sebanyak 20% atau 9 responden memiliki motivasi kerja dengan kategori tinggi, 69% atau 31 responden memiliki motivasi kerja dengan kategori sedang, dan 11%

atau 5 responden memiliki motivasi kerja dengan kategori rendah.

Gambar 4. Diagram Tingkat Motivasi Kerja



Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai MTsN 6 Jombang memiliki motivasi kerja yang cukup.

c. Aspek Pembentuk Utama.

1) Pemberian Insentif.

Faktor utama pembentuk variabel pemberian insentif berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

- a) Kinerja $= \frac{405}{2510} = 0,16$
- b) Lama Kerja $= \frac{245}{2510} = 0,097$
- c) Senioritas $= \frac{234}{2510} = 0,093$
- d) Kebutuhan $= \frac{478}{2510} = 0,19$
- e) Keadilan dan Kelayakan $= \frac{749}{2510} = 0,29$
- f) Evaluasi Jabatan $= \frac{399}{2510} = 0,15$

Tabel 16. Faktor Pembentuk Utama Variabel Pemberian Insentif

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Kinerja	405	2510	16%
Lama Kerja	245		9,7%
Senioritas	234		9,3%
Kebutuhan	478		19%
Keadilan dan Kelayakan	749		29%
Evaluasi Jabatan	399		15%

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa aspek utama pembentuk pemberian insentif adalah keadilan dan kelayakan dengan persentase sebesar 29% dan yang terendah adalah senioritas dengan persentase 9,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pemberian insentif paling dipengaruhi oleh adanya keterkaitan antara pengorbanan yang diberikan oleh pegawai (*input*) dengan hasil kerja yang didapat (*output*), selain itu pemberian insentif juga diberikan dengan membandingkan besarnya insentif dengan sekolah lain.

2) Loyalitas.

Faktor utama pembentuk variabel loyalitas berdasarkan aspeknya adalah sebagai berikut:

- a) Taat pada Peraturan $= \frac{645}{3060} = 0,21$
- b) Tanggung Jawab $= \frac{236}{3060} = 0,07$
- c) Kemauan Kerja Sama $= \frac{599}{3060} = 0,195$
- d) Rasa Memiliki $= \frac{610}{3060} = 0,193$
- e) Hubungan Antar Pribadi $= \frac{586}{3060} = 0,191$

$$f) \text{ Kesukaan terhadap Pekerjaan} = \frac{384}{3060} = 0,12$$

Tabel 17. Faktor Pembentuk Utama Variabel Loyalitas

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Taat pada Peraturan	645	3060	21%
Tanggung Jawab	236		7%
Kemauan Kerja Sama	599		19,5%
Rasa Memiliki	610		19,3%
Hubungan Antar Pribadi	586		19,1%
Kesukaan terhadap Pekerjaan	384		12%

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa aspek utama pembentuk loyalitas adalah taat pada peraturan dengan persentase sebesar 21% dan yang terendah adalah tanggung jawab dengan persentase 7%. Hal ini berarti bahwa pegawai menunjukkan sikap loyalitasnya paling banyak melalui sikap taat terhadap peraturan.

3) Motivasi Kerja.

Faktor utama pembentuk variabel motivasi kerja berdasarkan aspeknya adalah sebagai berikut:

- a) *Existence Needs* $= \frac{1654}{5234} = 0,31$
- b) *Relatedness Needs* $= \frac{1906}{5234} = 0,36$
- c) *Growth Needs* $= \frac{1674}{5234} = 0,319$

Tabel 18. Faktor Pembentuk Utama Variabel Motivasi Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
<i>Existence Needs</i>	1654	5234	31%
<i>Relatedness Needs</i>	1906		36%
<i>Growth Needs</i>	1674		31,9%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa aspek utama pembentuk motivasi kerja adalah *relatedness needs* dengan persentase sebesar 36% dan yang terendah adalah *existence needs* dengan persentase 31%. Hal ini berarti bahwa kebutuhan untuk berelasi berperan paling besar dalam menumbuhkan motivasi kerja sehingga individu berusaha untuk berhubungan baik dengan orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya. Kebutuhan berhubungan berasal dari interaksi sosial yang terjadi di lingkungan kerja.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas.

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov—Smirnov* dengan *IBM SPSS Statistics 23*, nilai signifikansi pada variabel pemberian insentif, loyalitas dan motivasi kerja adalah 0,338. Sehingga, data penelitian dapat dinyatakan terdistribusi normal karena nilai signifikansi (P) > 0,05.

b. Uji Linieritas.

Hasil uji linieritas menggunakan uji *Durbin Watson* dengan *IBM SPSS Statistics 23* untuk melihat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Uji Linieritas Durbin Watson

<i>Deviation from Linearity</i>			
Variabel	Frekuensi	Sig.	Ket.
Motivasi Kerja*Pemberian Insentif	45	0,579	Linier
Motivasi Kerja*Loyalitas	45	0,795	Linier

Berdasarkan hasil uji didapatkan hasil bahwa motivasi kerja dengan pemberian insentif memiliki nilai signifikansi $0,579 > 0,05$, sedangkan motivasi kerja dengan loyalitas memiliki nilai signifikansi $0,795 > 0,05$ sehingga hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier.

3. Uji Hipotesis (Uji Regresi Linier Berganda)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pemberian insentif, loyalitas dan motivasi kerja. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23*. Analisis regresi digunakan untuk mencari bukti terdapat atau tidaknya pengaruh (regresi) antar variabel, untuk melihat besar kecilnya pengaruh antar variabel dan untuk memperoleh kejelasan dan kepastian apakah pengaruh tersebut berarti (Somantri & Muhidin, 2006). Selain itu, uji regresi juga dapat melihat efek variabel satu terhadap variabel yang lain (Azwar S. , 2007). Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

a. Koefisien Determinasi.

Tabel 20. Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.427 ^a	.182	.143	11.21850	1.845
a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Insentif					
b. Dependent Variable: Motivasi kerja					

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* adalah 0,143 yang dapat diartikan bahwa pemberian insentif dan loyalitas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 14,3%. Sedangkan 85,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. *Standard Error of Estimate* (SEE) diperoleh 11,21850, dimana apabila semakin kecil nilai *Standard Error of Estimate* maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel bebas.

2) Uji F (Uji Simultan).

Tabel 21. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1177.746	2	588.873	4.679	.015 ^a
	Residual	5285.899	42	125.855		
	Total	6463.644	44			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Insentif

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4,679 dengan probabilitas $0,015 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi pemberian insentif dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.

3) Uji t (Uji Parsial).

Tabel 22. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	35.945	27.612		
Insentif	.475	.231	.287	2.053	.046
Loyalitas	.762	.355	.300	2.145	.038

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dengan pemberian insentif memiliki hubungan yang positif dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi kerja. Kemudian pada loyalitas dan motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa loyalitas dapat meningkatkan motivasi kerja.

C. Pembahasan

1. Tingkat Pemberian Insentif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai MTsN 6 Jombang sebanyak 16% atau 7 responden memberikan tanggapan bahwa insentif termasuk dalam kategori tinggi, 64% atau 29 responden memberikan tanggapan bahwa insentif termasuk dalam kategori sedang, dan 20% atau 9 responden memberikan tanggapan bahwa insentif termasuk dalam kategori rendah. Hal ini berarti bahwa pemberian insentif di MTsN 6 Jombang telah diberikan dengan cukup baik berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja, lama waktu bekerja, senioritas, kebutuhan hidup pegawai, keadilan dan kelayakan serta sesuai dengan jabatan pegawai. Dari hasil penelitian, aspek utama yang memengaruhi pemberian insentif adalah keadilan dan kelayakan, artinya insentif yang diberikan berkaitan

antara pengorbanan (*input*) dengan hasil (*output*), serta membandingkan besarnya insentif dengan sekolah lain.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhudori, dkk yang menyatakan bahwa insentif pada pegawai dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Bungo berada pada kategori sedang dengan angka 1438 (Alhudori, M, Adriani, E, Zahari, & Albertis, 2019). Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Wahyudi & Hendratno memperoleh hasil serupa yaitu sebanyak 70,70% responden mengungkapkan bahwa pemberian insentif pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Provinsi Lampung berada pada kategori sedang, sedangkan sisanya yaitu 7,32% berada pada kategori rendah, 17,10% berada pada kategori tinggi, dan 4,88% berada pada kategori sangat tinggi (Wahyudi & Hendratno, 2014).

Insentif merupakan bentuk lain dari imbalan langsung diluar gaji pokok, biasanya sistem ini digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai (Syarifudin, Hernawan, & Adhinata, 2020). Pemberian insentif merupakan hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh jumlah insentif yang diterima, apabila karyawan tidak mendapat insentif yang sesuai dengan pengorbanannya dalam bekerja maka karyawan cenderung malas dan tidak semangat. Dampak lain yang mungkin muncul adalah sikap kerja yang kurang profesional dengan bersikap semaunya tanpa adanya motivasi yang tinggi (Iskandar & Pandoyo, 2020).

Faktor-faktor dalam pemberian insentif antara lain penetapan sasaran yang jelas & dikomunikasikan dengan baik, kemungkinan realitas untuk berhasil, sistem umpan balik yang mencegah kejadian tidak terduga, persetujuan penghitungan insentif dan menentukan waktu pemberian insentif, adanya peningkatan, adanya tanggung jawab karyawan (Furtwengler, 2000).

2. Tingkat Loyalitas

Pengabdian pegawai dalam bentuk keterlibatan pada setiap kegiatan sekolah yang mengandung rasa cinta serta tanggung jawab termasuk bentuk sikap loyal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai MTsN 6 Jombang sebanyak 13% atau 6 responden memiliki loyalitas dengan kategori tinggi, 69% atau 31 responden memiliki loyalitas dengan kategori sedang, dan 18% atau 8 responden memiliki loyalitas kategori rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai di MTsN 6 Jombang memiliki loyalitas dengan kategori sedang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai di MTsN 6 Jombang sudah cukup mematuhi peraturan di sekolah, bertanggung jawab terhadap tugas, mau bekerjasama, adanya rasa kepemilikan terhadap sekolah, hubungan antar pribadi yang fleksibel, serta menyukai pekerjaannya. Dari hasil penelitian aspek terbesar pembentuk loyalitas pegawai adalah taat pada peraturan, artinya sikap loyalitas pegawai di MTsN 6 Jombang paling banyak ditunjukkan melalui sikap menaati peraturan yang ada di sekolah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Valentino dan Haryadi yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan pada CV Trijaya Manunggal rata-rata berada pada kategori sedang. Hanya beberapa karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi dan juga rendah (Valentino & Haryadi, 2016).

Loyalitas merupakan perwujudan dari aspek-aspek perilaku organisasi lainnya terutama OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan komitmen organisasi, namun memiliki unsur yang lebih mendalam terkait kemauannya untuk tetap berada dalam suatu organisasi dan tidak menunjukkan perilaku yang merugikan organisasi (Nindyati, 2017). Beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai menurut Sondak, dkk terdiri dari tiga faktor yaitu faktor gaji dan tunjangan, faktor lingkungan kerja, serta faktor karakteristik (Sondak, Taroreh, & Uhing, 2019).

Individu yang memiliki loyalitas tinggi dapat dilihat melalui beberapa hal diantaranya adalah bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada nilai kesamaan dengan perusahaan (Hardianty, 2014). Sedangkan ketika individu memiliki loyalitas yang rendah maka akan memiliki perasaan negatif, rasa ingin meninggalkan perusahaan karena merasa bahwa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat serta menyesali bergabung dengan perusahaan (Sujiyanto, 2017).

Langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan menganalisis sumber daya manusia yang dibutuhkan, mengembangkan misi perusahaan, serta menganalisis budaya perusahaan (Sisvia, Zakia, Syas, & Fransiska, 2020). Selanjutnya menurut Putra dan Sriathi salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas adalah dengan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja karyawan (Putra & Sriathi, 2019). Kemudian menurut Purba, loyalitas karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi (Purba, 2017). Sedangkan menurut Pinontoan, *personel control* memiliki peran penting untuk membangun loyalitas karyawan karena *personel control* dapat meningkatkan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja, dimana terdapat prosedur baku dalam aktivitas operasional di perusahaan (Pinontoan, 2017).

3. Tingkat Motivasi Kerja

Fenomena saling melempar tugas yang terjadi pada pegawai di MTsN 6 Jombang mengindikasikan kemungkinan adanya motivasi bekerja yang rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai MTsN 6 Jombang sebanyak 20% atau 9 responden memiliki motivasi bekerja dengan kategori tinggi, 69% atau 31 responden memiliki motivasi bekerja dengan kategori sedang, dan 11% atau 5 responden memiliki motivasi bekerja dengan kategori rendah. Sehingga dapat dikatakan

bahwa sebagian besar pegawai MTsN 6 Jombang memiliki motivasi kerja yang cukup baik. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai sudah dapat memenuhi tiga aspek *needs* yang diimplementasikan dalam bentuk mendapatkan keuntungan dan gaji yang sesuai, keselamatan fisik, berhubungan baik dengan orang-orang di tempat kerja, dapat mengembangkan karir, dapat meningkatkan kompetensi pengetahuan, keterampilan serta keahliannya. Aspek utama pembentuk motivasi kerja pada pegawai MTsN 6 Jombang adalah kebutuhan berelasi, artinya motivasi pegawai paling banyak dipengaruhi oleh bagaimana hubungan antar individu di sekolah berlangsung.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanti & Yuniarsih yang menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata sebesar 2,67 (Hartanti & Yuniarsih, 2018). Penelitian lain oleh Karweti menyatakan bahwa motivasi kerja guru di SLB Kabupaten Subang berada pada kategori sedang, hal ini terlihat dari skor rata-rata jawaban responden untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 3.07 (Karweti, 2010). Hasil penelitian serupa didapatkan pada penelitian Nasrun yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Medan berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 65,56% (Nasrun, 2016).

Individu yang memiliki motivasi kerja dapat dilihat melalui beberapa sikap seperti ketekunan dalam bekerja, kemauan dan kesenangan mendalam terhadap pekerjaan, semangat kerja, disiplin, dan bertanggungjawab (Siamarmata, 2014). Pendapat lain terkait individu dengan motivasi yang tinggi juga dapat diamati melalui beberapa tanda: bersikap positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu orang lain bekerja lebih baik, menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi, memberikan motivasi kepada orang lain meskipun tidak selalu berhasil, serta selalu berpikir positif dari setiap kejadian. Sedangkan tanda-tanda

dari individu yang tidak memiliki motivasi dapat diamati melalui: tidak mau bekerjasama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, pulang awal dan absen tanpa alasan, memperpanjang waktu istirahat dan bermain *game* dalam waktu kerja, mengumpulkan tugas tidak sesuai *deadline*, tidak mengikuti standar yang berlaku, selalu mengeluh, saling menyalahkan, serta tidak mematuhi peraturan (Yusuf A. E., 2014).

Motivasi kerja merupakan pendorong atau penggerak yang dimiliki individu atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya agar dapat mencapai tujuan yang dikehendaki (Bahri & Nisa, 2017). Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada individu meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Kemudian pada penelitian Ariyiliyanto, ditemukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan motivasi kerja. Faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja antara lain kesejahteraan keluarga, tugas kelembagaan, mengembangkan ilmu, religiusitas, status sosial, adanya kesempatan, keinginan dari diri sendiri serta dukungan sosial dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja adalah kesehatan menurun, faktor pekerjaan, faktor penghasilan, manajemen sekolah dan hubungan dengan rekan kerja serta kemampuan dan permasalahan pribadi (Apriyiliyanto, 2013).

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerjanya juga meningkat. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi kerja yang rendah tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, serta kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerjanya juga tidak memuaskan (Kurniasari, 2018). Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan

motivasi kerja, seperti memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan bonus dan memberikan fasilitas (Siamarmata, 2014).

4. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dengan motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai MTsN 6 Jombang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barusman & Amelia yang menyatakan bahwa motivasi kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung dipengaruhi oleh faktor insentif dengan persentase sebesar 29,8% sedangkan 70,2% motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor lain (Barusman & Amelia, 2021). Selanjutnya pada penelitian Nurmansyah dijelaskan bahwa promosi jabatan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Politeknik LP3I Bandung sebesar 73% sedangkan 27% dipengaruhi oleh faktor lain (Nurmansyah, 2019).

Insentif yang diberikan kepada pegawai bergantung pada kinerja yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai. Semakin besar kuantitas dan semakin baik kualitas yang dihasilkan, maka insentif yang diberikan juga semakin besar. Insentif berdasarkan kinerja ini dapat menjadi dorongan atau motivasi bagi pegawai untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Selain itu, pemberian insentif juga dipengaruhi oleh lama kerja yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat sehingga pegawai mendapatkan insentif sesuai durasi waktu yang dibutuhkan juga dapat menjadi motivasi agar pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu atau lebih cepat. Kemudian senioritas pegawai juga menjadi aspek lain dalam pemberian insentif. Pegawai yang sudah lebih lama bekerja di sekolah dianggap lebih setia sehingga mendapatkan

insentif lebih besar dibanding pegawai junior. Pertimbangan insentif berdasarkan senioritas ini juga dapat meningkatkan motivasi bekerja.

Insentif juga dapat mempengaruhi motivasi melalui pemberian insentif yang didasarkan pada kebutuhan. Insentif ini diberikan sesuai dengan kebutuhan pokok pegawai, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja agar mendapat kompensasi untuk memenuhi kebutuhan. Lebih lanjut insentif diberikan secara adil dan layak, berkaitan antara pengorbanan pegawai dengan hasil kerja pegawai serta membandingkan dengan besaran insentif di sekolah lain. Insentif yang didapatkan atas usaha dan hasil kerja serta perbandingan dengan sekolah lain ini dapat mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai. Selain itu insentif yang diberikan berdasarkan posisi atau jabatan pegawai juga dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara yang tepat untuk memotivasi karyawan, sebab dengan diberikannya insentif yang adil, proporsional, dan bersifat *progressive* atau sesuai jenjang karir maka akan memacu kinerja para karyawan agar selalu bekerja secara optimal (Adisaksana, Astuti, & Al Musadieg, 2015). Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja selain insentif adalah hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan administrasi, kondisi kerja dan penghasilan atau gaji (Zahara, Sitorus, & Sabri, 2011).

5. Pengaruh Loyalitas terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ yang berarti bahwa apabila pegawai memiliki loyalitas tinggi, maka cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Wardhani yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Sekar Ayu Sentosa Jombang (Wardhani, 2017).

Individu dengan sikap loyalitas akan menumbuhkan kesetiaan dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, selalu menjaga nama baik perusahaan serta tidak ada keinginan pindah dari tempat kerja (Juliani, 2009). Tanggung jawab merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja (Sinaga, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap pegawai yang bertanggungjawab merupakan bentuk dari sikap loyalitas dan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Selain tanggung jawab, kebutuhan seseorang untuk meningkatkan karir juga termasuk aspek yang terdapat dalam motivasi kerja. Menurut (Halim, Syawaluddin, & Aidil, 2020) loyalitas mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan karirnya baik secara langsung, tidak langsung atau melalui variabel lain. Meningkatkan karir termasuk bentuk sikap dalam aspek motivasi kerja yaitu kebutuhan untuk berkembang (Riggio & Reichard, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang loyal, melalui sikap dan usahanya untuk meningkatkan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Kemudian pada aspek loyalitas yang lain, hubungan antar pribadi di tempat kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Hubungan yang baik akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Selain itu, hubungan yang baik dengan atasan juga dapat mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik tanpa membuat kesalahan atau meminimalisir kesalahan dalam bekerja (Siswanto, 2009).

Pada aspek lain, kemauan untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama menjadi gambaran sikap bahwa pegawai memiliki kematangan pribadi sehingga tidak egois dalam bekerja, tidak manja, serta mau menerima masukan dari rekan atau atasan. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan. selain itu peraturan yang berlaku di sekolah menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Sehingga ketika pegawai memiliki loyalitas dan menunjukkan loyalitasnya melalui sikap taat pada

peraturan, maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi loyalitas pegawai maka akan semakin taat pada peraturan yang berlaku dan motivasi kerja juga akan meningkat (Siswanto, 2009).

Adapun beberapa kondisi yang dapat diciptakan untuk memunculkan loyalitas kerja pada karyawan yaitu: (1) tingkat kompensasi yang memadai dan adil, (2) fasilitas dan pelayanan yang diberikan kepada karyawan, (3) mengembangkan daya guna karyawan, (4) sistem kenaikan jabatan atas dasar prestasi kerja, (5) keputusan pimpinan yang bersifat adil, bijaksana dan terbuka, (6) mengurangi jarak kesenjangan sosial antar sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan, (7) hubungan kerja yang baik, (8) penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta (9) lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Juliani, 2009).

6. Pengaruh Pemberian Insentif dan Loyalitas terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dan loyalitas dapat mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai MTsN 6 Jombang dengan nilai F hitung sebesar 4,679 dengan probabilitas $0,015 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi pemberian insentif dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja sebanyak 14,3% yang didapatkan dari nilai *Adjusted R²* sebesar 0,143. Sedangkan 85,7% lainnya dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Insentif yang diberikan berdasarkan hasil kerja, waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, masa kerja di sekolah (senior atau pegawai baru), kebutuhan pokok, keterkaitan antara pengorbanan yang diberikan dan hasil yang didapatkan, jabatan serta sikap menaati aturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kemauan untuk bekerjasama, dan hubungan antar pegawai maupun dengan atasan dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di MTsN 6 Jombang.

Variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain kebutuhan untuk berprestasi dan sikap pekerja terhadap pekerjaan (Suwanto, 2016). Selain itu variabel upah/gaji dan sikap antar teman sejawat juga mempengaruhi motivasi kerja (Ricky & Sugianto, 2002). Kemudian pendapat lain terkait faktor motivasi kerja menurut Sarinadi adalah kebutuhan, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, serta penghargaan atas prestasi kerja (Sarinadi, 2014).

Pada dasarnya motivasi kerja individu dapat berasal dari berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Motivasi bekerja individu juga dapat berbeda-beda bergantung pada kondisi dan kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu perlu upaya sebaik mungkin dari sekolah sebagai faktor eksternal untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pemberian insentif, loyalitas dan motivasi kerja pada pegawai MTsN 6 Jombang berada pada kategori sedang.
2. Pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai MTsN 6 Jombang.
3. Loyalitas memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai MTsN 6 Jombang.
4. Pemberian insentif dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi MTsN 6 Jombang

Bagi MTsN 6 Jombang, diharapkan dapat memperhatikan motivasi bekerja pada pegawainya terutama yang memiliki motivasi sedang hingga rendah. Meskipun sebagian besar pegawai memiliki motivasi kerja dengan kategori sedang, pimpinan sekolah sebaiknya tidak mengabaikan atau menganggap remeh hal ini dan berusaha meningkatkan motivasi kerja pegawai. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja, sekolah dapat memberikan insentif tidak hanya dalam bentuk materil, seperti penghargaan berupa predikat guru atau karyawan berprestasi, tanda pengenal, dan lain sebagainya. Selain itu dapat juga dengan meningkatkan loyalitas seperti kegiatan yang dapat meningkatkan hubungan atau kelekatan antar pegawai serta kecintaan terhadap sekolah.

2. **Bagi Pegawai**

Bagi pegawai MTsN 6 Jombang dapat meningkatkan motivasi bekerja dengan memahami tujuannya melakukan pekerjaan dan menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap sekolah sebagai bentuk dari sikap loyalitas. Memahami tujuan dalam bekerja sekaligus menjadi motivasi dan alasan bagi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini menemukan bahwa pemberian insentif dan loyalitas hanya memberikan pengaruh sebesar 18,2%. Sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel lain yang menjadi faktor pembentuk motivasi kerja. Selain itu, skala dalam penelitian ini menggunakan skala adaptasi milik orang lain, akan lebih baik jika peneliti selanjutnya membuat skala dan melakukan uji coba lapangan atau CVR dari para ahli.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaksana, H., Astuti, E. S., & Al Musadieq, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Wacana*, 18(2), 136-145.
- Afifuddin, M. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru (skripsi). Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Alhudori, M, Adriani, E, Zahari, M., & Albertis. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo. *Journal of Economics and Bussiness*, 3(2), 177-185.
- Apriyiliyanto, A. (2013). Motivasi Kerja: Studi Indigenus pada Guru Bersuku Jawa di Jawa Tengah. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 1-11.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Ayu Sriathi, A. A. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiyati, F. (2013). Perbedaan Motivasi Kerja pada Karyawan yang Sudah Menikah dan yang Belum Menikah. Depok: Universitas Sanata Dharma.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Vailditas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Barusman, M. Y., & Amelia, E. (2021). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. *OSF Preprints*, 1-5.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salmemba Empat.
- Furtwengler, D. (2000). *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*. (F. Tjiptono, Trans.) Yogyakarta: ANDI. Retrieved 2002

- Grahayuda, G. R. (2014). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. AXA Finansial Indonesia Sales Office Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Hadari, N. (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Halim, J., Syawaluddin, & Aidil, P. (2020). Pengaruh Reward dan Loyalitas Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Tuahta Maju Ersada. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(2), 17-24.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardianty, I. (2014). Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. *JOM Fekon*, 1-19.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 19-27.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah, G. (2019). In *Kontribusi Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Cikande Serang*. Banten: Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin.
- Iskandar, D. S., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, 1(2), 32-38.
- Juliani, R. D. (2009). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Dinamika Sains*, 7(15), 1-10.

- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan, 11(2)*, 77-89.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Malang Press.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta, 2(1)*, 32-39.
- Lauritta, J. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Karyawan PT Apac Inti Corpora Bawen. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2004). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S., & Sinha, B. (2010). Employee Loyalty Towards Organization - A Study of Academician. *International Journal of Bussiness and Economic Research, 98-108*.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nasrun. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan, 1(2)*, 63-70.
- Nindyati, D. A. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan pada Generasi X dan Generasi Y (Studi pada Karyawan di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profesion, 1(1)*, 59-66.
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nitisemito, A. S. (2004). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nurmansyah, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Politeknik LP3I Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 86-97.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pinontoan, N. (2017). Evaluasi Personel Control Sebagai Upaya Meningkatkan Loyalitas Karyawan UD Segar Jaya Makasar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 430-449.
- Pramita, E. H. (2019). Pengaruh Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1-12.
- Pratama, M. R., Al Musadieg, M., & Maria, G. N. (2015). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(2), 1-6.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP*, 4(1), 1-12.
- Putra, I. S., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7746-7775.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rasimin. (2005). *Manusia Dalam Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Reksohadiprojo, S. (2000). *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ricky, M., & Sugianto, R. (2002). Analisis Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kerja Karyawan di Hotel Novotel Surabaya (Thesis). Surabaya: Petra Christian University.

- Riggio, R. E., & Reichard, R. J. (2008). The Emotional and Social Intelligences of Effective Leadership: An Emotional and Social Skill Approach. *Journal of Managerial Psychology*, 64(2), 169-185.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106-117.
- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang*, 1(1).
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Sedia.
- Saputra, D. R. (2017). Hubungan Antara Pemberian Insentif dengan Prestasi Kerja pada Karyawan BTPN Banda Aceh. Aceh: Universitas Muhammadiyah.
- Sardiman. (2003). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarinadi, N. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Siagian, S. P. (2005). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siamarmata, R. H. (2014). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 654-831.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 132-144.
- Sisvia, D., Zakia, R., Syas, M., & Fransiska, A. (2020). Strategi Manajer dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan di Restoran KQ-5 Halalan Thayyiban Kota Padang. *Jurnal Dakwah dan Manajemen*, 3(2), 42-52.

- Siswanto, H. B. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, T. R., & Sugiarto. (2006). *LISREL*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Somantri, A., & Muhidin, S. A. (2006). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(1), 671-680.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Academic Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharyadi, & Purwanto. (2004). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suharyadi, & Purwanto. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sujiyanto, S. (2017). Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai terhadap Kebijakan Pimpinan dan Dampaknya terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 65-84.
- Sulaiman, W. (2004). *Analisis-analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sumbangsih, N., & Nelisa, M. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan*, 178-185.
- Suryabrata, S. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sutrisno, H. (1991). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Suwarto, F. X. (2016). Analisis Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Koperasi Persatuan Pedagang Kaki Lima Yogyakarta (KPPKLY). *Jurnal Manajemen*, 21(2), 255-269.
- Syaifudin, A., Hernawan, S. Y., & Adhinata, N. M. (2020). Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja dengan Mutu Pelayanan Perawat di Puskesmas Bangetayu Semarang. *Jurnal Gizi dan Kesehatan*, 12(1), 52-57.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2006). *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas Karyawan pada CV Trijaya Manunggal. *Jurnal Agora*, 4(2), 328-337.
- Wahyudi, A., & Hendratno, S. (2014). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Pemberian Insentif Material dan Non Material. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 116-125.
- Walizer, M. H., & Paul, L. W. (1987). *Metode dan Analisis Penelitian Mencari Hubungan (Jilid 2)*. Jakarta: Erlangga.
- Wardhani, F. E. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Sekar Ayu Sentosa Jombang (Skripsi). Jombang: STIE PGRI Dewantara.
- Wasisto, E. (2014). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta. *Advance*, 37-54.
- Wicaksono, P. (2013). Hubungan Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*.
- Wiratmoko, A. (2012). Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Robotika terhadap Kecerdasan Emosional Siswa di SMK Negeri 3 Yogyakarta. *Jurnal Penelitian*, 1-14.
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Individu. *Humaniora*, 5(1), 494-500.

Zahara, Y., Sitorus, R., & Sabri, L. (2011). Faktor-fakotr Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(2), 73-82.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian

Skala Pemberian Insentif

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Insentif yang diberikan sekolah sesuai dengan hasil kerja saya				
2	Perbedaan kedudukan tidak menentukan besarnya insentif yang diberikan				
3	Perbedaan insentif antar jabatan tidak sesuai dengan yang ditentukan				
4	Besar kecilnya insentif yang diberikan oleh sekolah tergantung pada hasil kerja guru/karyawan				
5	Sekolah memberikan insentif tidak sesuai dengan jabatan saya				
6	Perbedaan kedudukan sangat menentukan besarnya insentif yang akan diterima				
7	Insentif yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari				
8	Perbedaan pemberian insentif antar jabatan dan kedudukan telah sesuai dengan yang ditentukan				
9	Insentif yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan harapan				
10	Insentif yang diberikan sekolah sesuai dengan jabatan saya				
11	Jika ada tambahan jam kerja (lembur), sekolah selalu memberikan insentif				
12	Insentif yang diberikan oleh sekolah tidak sesuai dengan pengabdian saya terhadap sekolah				
13	Insentif yang diberikan sekolah ditentukan dari berat atau tidaknya suatu pekerjaan				
14	Pelaksanaan pemberian insentif tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan				
15	Sepengetahuan saya, insentif di sekolah yang lain lebih besar daripada insentif di tempat saya bekerja				
16	Insentif yang diberikan oleh sekolah sesuai				

	dengan pengabdian saya terhadap sekolah				
17	Insentif yang diberikan oleh sekolah tidak sesuai dengan hasil kerja saya				
18	Insentif yang diberikan oleh sekolah kepada saya, dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari				
19	Terkadang sekolah tidak memberikan insentif kepada guru/karyawan yang berprestasi				
20	Insentif yang diberikan sekolah kepada saya sesuai dengan harapan				
21	Insentif yang diberikan sekolah tidak dilihat dari kedekatan dengan atasan				
22	Insentif yang diberikan sekolah cukup dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok				
23	Tingginya tingkat kesetiaan karyawan tidak berdampak pada insentif yang diberikan sekolah				
24	Semakin lama karyawan bekerja di sekolah akan mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan				
25	Insentif yang diberikan oleh sekolah tidak sesuai dengan masa kerja karyawan				
26	Insentif yang diberikan sekolah tidak disesuaikan dengan lamanya karyawan bekerja				
27	Sekolah tidak memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja lembur				
28	Pelaksanaan pemberian insentif telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah				
29	Sepengetahuan saya, insentif yang diberikan oleh sekolah di tempat saya bekerja lebih besar dari sekolah yang lain				
30	Tingginya tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tidak membuat sekolah memberikan insentif yang sesuai				

Skala Loyalitas

1	Saya menaati peraturan yang dibuat sekolah				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik				
3	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja				
4	Saya sering melanggar peraturan yang dibuat oleh sekolah				
5	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu				
6	Saya lebih suka bekerja sendiri daripada bekerjasama dengan orang lain				
7	Saya tidak peduli dengan permasalahan sekolah				
8	Saya adalah orang yang sulit beradaptasi dengan lingkungan				
9	Saya terpaksa bekerja di sekolah ini				
10	Saya sanggup melaksanakan segala peraturan sekolah yang berlaku				
11	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
12	Saya membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan				
13	Saya merasa nyaman bekerja di sekolah ini				
14	Rekan kerja dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif				
15	Saya pernah mendapatkan surat peringatan dari sekolah				
16	Saya keberatan jika mendapatkan tugas yang banyak				
17	Masalah sekolah bukan bagian dari masalah saya				
18	Hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja tidak baik				
19	Saya tidak menyukai pekerjaan saya				
20	Saya termasuk guru/karyawan yang disiplin				
21	Saya berani mengambil resiko atas tindakan yang saya lakukan				
22	Pekerjaan cepat selesai jika dikerjakan bersama-sama				
23	Saya merasa sebagai bagian dari sekolah ini				

24	Saya bekerja dengan senang hati				
25	Saya tidak butuh bantuan orang lain dalam menyelesaikan tugas saya				
26	Saya tidak merasa nyaman bekerja di sekolah ini				
27	Saya sering terlibat konflik dengan atasan dan rekan kerja saya				
28	Saya tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja				

Skala Motivasi Kerja

1	Saya ingin keamanan kerja terjamin				
2	Dukungan dari teman kerja membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja				
3	Saya ingin dapat menyadari potensi yang saya miliki				
4	Tempat kerja saya tidak perlu memiliki fasilitas yang baik				
5	Bekerja dengan teman kerja membuat saya bosan				
6	Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
7	Saya berharap mendapatkan tunjangan kesejahteraan				
8	Tanpa pujian dan penghargaan dari atasan dapat mengurangi semangat saya dalam bekerja				
9	Pekerjaan saya menuntut saya untuk dapat mengatur waktu dengan baik				
10	Bonus yang saya dapatkan tidak memotivasi saya dalam bekerja				
11	Pujian dari atasan tidak meningkatkan motivasi saya dalam bekerja				
12	Bagi saya perkembangan karir tidak terlalu penting				
13	Lingkungan kerja yang nyaman dapat memotivasi saya dalam bekerja				
14	Situasi kerja yang kooperatif adalah hal yang paling saya sukai				

15	Kreatifitas yang tinggi sangat dibutuhkan dalam pekerjaan saya				
16	Saya merasa nyaman ketika dapat bekerja secara individual				
17	Perkembangan karir saya dalam bekerja tidak perlu saya pikirkan				
18	Mematuhi jadwal kerja yang ada membantu saya untuk lebih disiplin dalam bekerja				
19	Saya ingin menjalin hubungan baik dengan teman kerja saya				
20	Penting bagi saya untuk mendapatkan kesempatan yang lebih demi mengembangkan kemampuan saya				
21	Menggunakan alat pelindung dalam bekerja tidak menambah keuntungan saya dalam bekerja				
22	Bagi saya teman tidaklah penting bagi pekerjaan saya				
23	Bagi saya tidak perlu menjadi guru/karyawan yang sukses				
24	Situasi kerja yang aman membuat saya betah bekerja disini				
25	Dukungan penuh dari keluarga meningkatkan motivasi saya dalam bekerja				
26	Saya ingin tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
27	Keuntungan yang saya dapatkan tidak sesuai dengan resiko pekerjaan saya				
28	Saya dapat bekerja dengan baik tanpa dukungan orang lain				
29	Bagi saya semangat kerja tidak dibutuhkan untuk pekerjaan saya				
30	Saya merasa puas ketika mendapatkan keuntungan lain dari pekerjaan saya				
31	Mengenal semua karyawan di tempat kerja merupakan hal yang menyenangkan				
32	Saya suka menyelesaikan tugas tepat waktu				
33	Saya tidak ingin bekerja dengan karyawan lain				

34	Saya tidak menyukai pekerjaan saya				
35	Bonus yang saya terima dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja				
36	Menjaga perasaan orang lain adalah hal yang penting dalam menjalin relasi				
37	Saya suka membaca buku yang berkaitan dengan pekerjaan saya				
38	Bekerja sendiri lebih menyenangkan daripada bekerja dengan teman				
39	Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja				
40	Saya ingin mengenal lebih dalam teman kerja saya				
41	Kesuksesan dalam bekerja adalah hal yang sangat penting bagi saya				
42	Saya dapat meningkatkan kinerja dengan sarana kerja yang mendukung				
43	Pelatihan-pelatihan yang diberikan di tempat kerja dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan saya				
44	Saya ingin mendapatkan jaminan sosial di tempat kerja saya				

Lampiran 2 Skoring

Skoring Pemberian Insentif

NOMER	KL_1	KL_2	KL_3	KL_4	KL_5	KL_6	KL_7	KL_8	KL_9	KL_10	KL_11	KL_12	KL_13	KL_14	KL_15	KL_16	KL_17	KL_18	KL_19	KL_20	KL_21	KL_22	KL_23	KL_24	KL_25	KL_26	KL_27	KL_28	KL_29	KL_30	Total	
1	1	2	3	1	4	2	4	3	4	1	2	3	1	3	1	3	1	4	1	2	4	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	71
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
3	1	4	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	3	1	4	2	3	2	3	2	1	4	61	
4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	68	
5	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	88	
6	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	4	4	2	3	108	
7	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	83	
8	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	4	4	3	3	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	1	87	
9	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	1	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	4	1	2	92	
10	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	3	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	94
11	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	89	
12	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	3	3	3	2	4	4	4	116	
13	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	87	
14	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	93	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	101	
16	3	4	2	3	1	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	97	
17	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	89
18	4	4	1	4	4	4	3	1	2	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	2	1	2	2	4	3	4	2	3	3	2	105	
19	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	109	
20	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	102	
21	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	102	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	1	3	2	4	3	3	1	3	107	
23	4	2	2	4	3	2	3	2	3	3	1	4	3	3	3	4	4	2	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	2	100	
24	1	4	3	1	1	2	4	2	4	1	2	3	1	3	1	3	1	4	1	3	4	1	3	2	3	2	2	3	1	3	93	
25	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	4	114	
26	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	103	
27	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	100	
28	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	109	
29	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	2	4	2	2	4	4	3	4	3	1	1	1	3	103	
30	4	2	2	4	3	2	3	2	3	3	1	4	3	3	3	4	4	3	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	2	108	
31	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	103	
32	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	109	
33	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	116	
34	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	4	2	4	2	3	3	2	124	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	114	
36	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	121	
37	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	130	
38	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	126	
39	4	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	127	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	123	
41	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	1	4	2	3	2	4	2	4	3	4	2	3	132	
42	2	1	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	1	1	3	116	
43	4	2	2	4	3	2	3	2	3	3	1	4	3	3	3	4	4	3	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	2	121	
44	4	4	1	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	138	
45	2	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	132	
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	item 29	item 30	0	

Skoring Loyalitas

N2_1	N2_2	N2_3	N2_4	N2_5	N2_6	N2_7	N2_8	N2_9	N2_10	N2_11	N2_12	N2_13	N2_14	N2_15	N2_16	N2_17	N2_18	N2_19	N2_20	N2_21	N2_22	N2_23	N2_24	N2_25	N2_26	N2_27	N2_28	Total
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	1	3	4	1	4	4	4	96
4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	101
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	86
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	99
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	99
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	105
4	4	4	2	1	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	4	2	87
3	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	1	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	86
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	87
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	101
4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	4	3	3	3	4	3	4	2	1	80
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	83
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	98
3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	69
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	99
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	1	4	3	3	4	3	4	2	1	80
3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	92
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	100
4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	101
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	104
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	104
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	102
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	75
3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	98
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	93
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	1	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	92
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	93
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	89
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	102
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	94
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	97
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	90
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	91
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	101
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	90
item 31	item 32	item 33	item 34	item 35	item 36	item 37	item 38	item 39	item 40	item 41	item 42	item 43	item 44	item 45	item 46	item 47	item 48	item 49	item 50	item 51	item 52	item 53	item 54	item 55	item 56	item 57	item 58	0

Skoring Motivasi Kerja

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22
4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3
4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
4	4	1	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
4	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	1	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	1	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
item 59	item 60	item 61	item 62	item 63	item 64	item 65	item 66	item 67	item 68	item 69	item 70	item 71	item 72	item 73	item 74	item 75	item 76	item 77	item 78	item 79	item 80

Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	Y43	Y44	TOTAL	
4	4	2	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	157
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	158
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164
3	4	2	4	1	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	137
3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	144
4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166
4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	138
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	168
2	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	1	1	1	3	4	3	1	1	137
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	1	4	4	4	154
3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	146
4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	3	4	4	4	3	153
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	132
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	141
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127
3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	145
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	115
3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4	154
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	128
3	4	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	146
4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	133
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	150
3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	146
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	167
4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	158
4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	136
1	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	4	2	3	3	3	4	131
4	1	3	4	1	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	159
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	131
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	125
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130
3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	165
3	4	1	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	140
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	131
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	144
4	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	3	4	4	4	1	157
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	155
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131
3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	157
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	126
4	3	1	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	138
1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	148
3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	129
item 81	item 82	item 83	item 84	item 85	item 86	item 87	item 88	item 89	item 90	item 91	item 92	item 93	item 94	item 95	item 96	item 97	item 98	item 99	item 100	item 101	item 102		0

Lampiran 3 Uji Reliabilitas dan Validitas

Pemberian Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	53.00	63.682	.769	.867
X1_4	52.93	63.564	.825	.865
X1_5	53.13	66.755	.631	.873
X1_6	53.11	67.828	.513	.877
X1_9	53.36	69.871	.400	.880
X1_10	53.13	65.255	.784	.868
X1_11	53.49	75.392	-.022	.894
X1_12	53.07	67.700	.684	.872
X1_13	53.16	66.816	.641	.873
X1_14	53.16	68.907	.612	.875
X1_15	53.69	68.219	.517	.877
X1_16	53.04	67.998	.675	.873
X1_17	53.00	64.500	.757	.868
X1_18	53.38	71.649	.287	.884
X1_20	53.33	67.545	.619	.874
X1_22	53.44	67.707	.608	.874
X1_23	53.82	83.604	-.535	.911
X1_26	53.09	71.446	.348	.882
X1_28	53.13	68.936	.626	.874
X1_29	53.80	68.255	.456	.879

Loyalitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	83.53	79.936	.595	.890
X2_2	83.62	80.331	.547	.891
X2_3	83.71	80.801	.328	.895
X2_4	83.93	75.745	.721	.886
X2_5	84.11	75.601	.685	.887
X2_6	84.11	79.010	.522	.891
X2_7	83.89	77.874	.659	.888
X2_8	83.82	78.240	.464	.892
X2_9	83.58	81.522	.300	.896
X2_10	83.69	80.401	.550	.891
X2_11	83.62	80.331	.547	.891
X2_12	83.67	81.091	.467	.892
X2_13	83.58	81.659	.397	.894
X2_14	83.82	82.968	.291	.895
X2_15	83.69	81.946	.223	.898
X2_17	83.51	80.437	.493	.892
X2_18	83.91	76.037	.564	.890
X2_19	84.13	76.573	.431	.895
X2_20	83.58	81.249	.345	.895
X2_22	83.80	81.527	.227	.899
X2_23	83.49	80.256	.567	.891
X2_24	83.49	80.846	.499	.892
X2_25	83.89	79.465	.319	.897
X2_26	83.56	80.162	.518	.891
X2_27	83.73	75.836	.741	.886
X2_28	83.76	74.916	.723	.886

Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	112.76	139.507	.423	.924
Y2	112.84	138.453	.690	.922
Y3	112.93	140.745	.332	.925
Y4	112.96	136.043	.694	.921
Y5	112.93	138.927	.493	.923
Y6	113.13	143.936	.143	.928
Y7	112.96	135.998	.742	.920
Y9	113.02	142.886	.213	.927
Y10	113.04	138.043	.625	.922
Y11	112.87	137.345	.724	.921
Y12	112.84	137.134	.684	.921
Y13	112.67	137.818	.779	.921
Y14	112.82	138.059	.574	.922
Y16	112.87	137.800	.560	.922
Y17	112.89	136.783	.670	.921
Y18	112.80	136.755	.767	.921
Y19	112.69	138.901	.671	.922
Y20	112.87	138.618	.621	.922
Y22	112.87	137.345	.724	.921
Y25	113.56	139.162	.375	.925
Y27	113.24	139.734	.283	.927
Y28	113.51	140.028	.369	.925
Y29	112.96	138.589	.491	.923
Y30	113.13	140.027	.447	.924
Y31	112.80	137.300	.723	.921
Y32	112.82	140.377	.479	.923
Y33	112.78	137.040	.691	.921
Y35	113.07	138.882	.572	.922
Y36	113.51	139.983	.324	.926

Y37	113.33	140.000	.339	.925
Y40	113.53	141.800	.236	.927
Y41	112.91	140.628	.402	.924
Y42	112.91	137.083	.754	.921
Y43	112.76	140.189	.543	.923
Y44	113.00	140.682	.244	.928

Lampiran 4 Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Insentif	45	43	74	2510	55.78	1.091	7.320
Loyalitas	45	62	78	3182	70.71	.711	4.770
Motivasi Kerja	45	91	137	5234	116.31	1.807	12.120
Valid N (listwise)	45						

Statistics

kat_loyalitas

N	Valid	45
	Missing	0

kat_insentif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	9	20.0	20.0	20.0
	sedang	29	64.4	64.4	84.4
	tinggi	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

kat_loyalitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	8	17.8	17.8	17.8
	sedang	31	68.9	68.9	86.7
	tinggi	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

kat_motivasi_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	5	11.1	11.1	11.1
	sedang	31	68.9	68.9	80.0
	tinggi	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lampiran 5 Uji Asumsi

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Insentif	Loyalitas	Motivasi Kerja
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	81.44	92.78	144.27
	Std. Deviation	8.864	9.487	13.717
Most Extreme Differences	Absolute	.064	.131	.105
	Positive	.056	.071	.105
	Negative	-.064	-.131	-.094
Test Statistic		.064	.131	.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.050 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Insentif	Between Groups	(Combined)	3355.383	24	139.808	.900	.602
		Linearity	63.785	1	63.785	.410	.529
		Deviation from	3291.598	23	143.113	.921	.579
		Linearity					
Within Groups			3108.262	20	155.413		
Total			6463.644	44			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Insentif	.099	.010	.720	.519

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Loyalitas	Between Groups	(Combined)	4406.061	23	191.568	1.955	.064
		Linearity	2900.062	1	2900.062	29.598	.000
		Deviation from Linearity	1506.000	22	68.455	.699	.795
	Within Groups		2057.583	21	97.980		
Total			6463.644	44			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Loyalitas	.670	.449	.826	.682

Lampiran 6 Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas, Insentif ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.182	.143	11.21850

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Insentif

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1177.746	2	588.873	4.679	.015 ^a
	Residual	5285.899	42	125.855		
	Total	6463.644	44			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Insentif

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.945	27.612		1.302	.200		
	Insentif	.475	.231	.287	2.053	.046	.997	1.003
	Loyalitas	.762	.355	.300	2.145	.038	.997	1.003

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	105.3164	126.4336	116.3111	5.17368	45
Residual	-21.15755	24.74531	.00000	10.96057	45
Std. Predicted Value	-2.125	1.957	.000	1.000	45
Std. Residual	-1.886	2.206	.000	.977	45

a. Dependent Variable: Motivasi kerja