

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia diartikan sebagai alat berupa manusia untuk mengoperasikan kegiatan yang ada didalam organisasi demi tercapainya tujuan dari organisasi. Manusia mengambil peran atau tugas yang penting dalam jalannya suatu perusahaan sehingga disebut sebagai *human capital* yang memiliki arti modal atau asset organisasi untuk menciptakan daya saing.

Dalam dunia pendidikan, guru dapat dikatakan sebagai *human capital* yang dapat menciptakan daya saing dengan skill yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas siswa/i yang ada di dalam organisasi tersebut. Guru merupakan pilar dari dunia pendidikan yg mengajarkan keterampilan dan pengetahuan kepada siswa/i agar bisa mengembangkan potensi diri mereka semaksimal mungkin.

Dalam lingkup dunia pekerjaan, motivasi menjadi salah satu hal yang dapat memaksimalkan pekerjaan. Motivasi ialah dorongan atau kemauan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja seorang pegawai sangatlah penting dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dengan begitu kinerja perusahaan juga akan meningkat dikarenakan pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Faktor seperti gaji dan insentif yang diterima, kepemimpinan kepala sekolah/atasan, fasilitas kerja yang diberikan, lingkungan kerja, stress kerja dan

beban kerja serta rekan kerja dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja.

Tabel 1.1  
Data Tenaga Pendidik yayasan Al-karim

No	MIS/SMP	Pendidikan	Masa Kerja	Jumlah
1.	Guru MIS	S2	0	0
		S1	15 tahun	1
			14 tahun	1
			11 tahun	1
			9 tahun	2
			8 tahun	2
			7 tahun	3
			6 tahun	3
			5 tahun	3
		2 tahun	2	
		SMA	4 tahun	2
3 tahun	1			
2 tahun	1			
2.	Guru SMP	S2	2 tahun	1
		S1	8 tahun	1
			6 tahun	2
			5 tahun	1
			3 tahun	2
			2 tahun	1
		1 tahun	3	
SMA	2 tahun	2		
<b>Total</b>				<b>35</b>

Sumber: Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa (2025)

Tingkat pendidikan guru di Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa dapat dilihat dalam tabel tersebut yang mengungkapkan bahwa sebagian besar adalah S1, hal tersebut dapat mengindikasikan kurangnya motivasi guru dalam pengembangan karir. Guru yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi pastilah akan memiliki ekspektasi yang tinggi juga terhadap yang akan mereka dapatkan seperti insentif yang diterima akan lebih besar, promosi jabatan maupun fasilitas kerja yang didapatkan seperti teknologi pembelajaran, perpustakaan maupun keuntungan lainnya.

Kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan tingkat pendidikannya dapat disebabkan oleh berbagai macam hal seperti tidak terdapat kenaikan gaji yang diterima apabila melanjutkan jenjang pendidikan, fasilitas dan insentif yang didapatkan apabila melanjutkan ke jenjang pendidikan selanjutnya sama saja dengan yang menghentikan pendidikannya, tingginya strata pendidikan tidak menjamin kenaikan jabatan seorang, kurangnya minat dari dalam diri, biaya pendidikan yang relatif tinggi dan tidak sebanding dengan penghasilan yang diterima juga bisa menjadi alasan para guru enggan melanjutkan pendidikannya ke jenjang selanjutnya.

Insentif merupakan pemberian berupa uang, jaminan sosial, barang maupun promosi jabatan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya. Insentif biasanya diberikan kepada pegawai yang telah memenuhi atau melewati standar kerja yang ada sebagai reward atas kerja keras pegawai tersebut. Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang mana hal tersebut dapat memberi dampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan.

Menurut peraturan SEKJEN Kemendikbudristek No 9 tahun 2024, menyatakan jika bantuan insentif untuk guru NON-ASN diberikan sebesar Rp. 200.000 perbulan untuk pendidik pada KB/TPA dan Rp. 300.000 perbulan untuk pendidik TK, SD, SMP dan pendidikan khusus yg diterapkan sebagai penerima bantuan. Pemberian insentif kepada guru non ASN yang belum bersertifikasi diharapkan dapat menunjang kesejahteraan guru. Namun begitu, besaran insentif yang diberikan belum mencukupi keinginan guru yang ada di indonesia. Apabila dibandingkan dengan tunjangan yang diterima guru ASN, tunjangan yang

diterima guru NON ASN terbilang kecil dan tidak tetap, serta tidak ada kepastian kenaikan tunjangan secara berkala dari pemerintah.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Mustakim, Utomo & Murwani (2017) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja Guru, sedangkan studi oleh Muchammad Farhan Taufik & Desiana Rachmawati (2023) menuliskan bahwasanya insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Fasilitas merupakan alat yang diberikan untuk mempermudah pekerjaan. Pemberian atau penyediaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas pegawai karena dapat mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang sesuai kebutuhan akan memotivasi karyawan dalam bekerja karena mereka akan merasa dihargai dan dipedulikan oleh organisasi sehingga timbul rasa ingin bekerja dan memberikan yang terbaik untuk organisasi.

Terpenuhinya kebutuhan akan fasilitas kerja akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan lebih mudah, selain itu pemberian fasilitas juga dapat membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan yang mana hal tersebut bisa menaikkan semangat kerja dan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, pemberian fasilitas yang kurang memadai akan menurunkan semangat kerja pegawai, karena dapat memperlambat pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Temuan sebelumnya oleh Alhayra, Ruma & Natsir (2022) menyatakan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan kajian oleh Sobari et. Al (2024) menunjukkan bahwasanya fasilitas kerja tidak berpengaruh pada motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan temuan melalui observasi yang telah dilaksanakan peneliti, dapat dilihat masih ditemukan beberapa fasilitas yang kurang memadai seperti proyektor untuk menunjang kegiatan belajar mengajar hanya dua sehingga harus bergantian jika ingin memakai, ruangan UKS dan perpustakaan digabung menjadi satu, wifi hanya satu sedangkan gedung sekolah ada dua, tidak terdapat lemari penyimpanan untuk guru, tidak terdapat ruangan BK dan ruangan TU di teras ruangan kepala sekolah dan cukup terbuka.

Yayasan Pendidikan Al-Karim merupakan Yayasan Pendidikan yang berada dibawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) yang didirikan pada tahun 2008. Berlokasi di jalan Lokasi No. 38 dusun XIII Desa Bangun Sari Kecamatan Tanjung Morawa. Yayasan pendidikan Al-Karim menyelenggarakan jenjang pendidikan dasar dan jenjang pendidikan menengah. Mempunyai akumulasi pegawai sejumlah 35 orang yang terdiri dari 22 guru MIS serta 13 guru SMP. Total siswa di Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa adalah sebanyak 629 siswa/i, berikut adalah rincian jumlah siswa/i.

Tabel 1.2  
Data Jumlah Siswa Yayasan Al-Karim

No	MIS/SMP	Kelas	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Murid MIS	I	Laki-Laki	24
			Perempuan	28
		II	Laki-laki	28
			Perempuan	39
		III	Laki-laki	53
			Perempuan	38
		IV	Laki-laki	50
			Perempuan	46
		V	Laki-laki	54
			Perempuan	32
		VI	Laki-laki	40
			Perempuan	32
<b>Total Siswa MIS</b>				<b>464</b>
2.	Murid SMP	VII	Laki-laki	32
			Perempuan	28
		VIII	Laki-laki	28
			Perempuan	21
		IX	Laki-laki	31
			Perempuan	25
<b>Total Siswa SMP</b>				<b>165</b>
<b>TOTAL SISWA</b>				<b>629</b>

Sumber: Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa (2025)

Berlandaskan penjelasan yang disajikan, peneliti menjalankan studi berjudul “Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa.”

### 1.2. Identifikasi Masalah

- a. Mayoritas tingkat pendidikan guru di Yayasan Al-Karim adalah S1.
- b. Minimnya keinginan untuk melanjutkan tingkat pendidikan.
- c. Gaji dan Insentif yang diterima guru NON ASN relatif rendah dan belum memadai.
- d. Biaya pendidikan relatif tinggi sehingga guru enggan melanjutkan pendidikannya.
- e. Fasilitas kerja masih kurang optimal.

- f. Masih banyak terjadi tunggakan bayaran sekolah para murid.
- g. Lingkungan sekolah yang kurang aman dimalam hari (sering terjadi kehilangan inventaris sekolah).

### **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

Karena keterbatasan waktu dan ilmu yang dimiliki oleh peneliti, maka peneliti membatasi kepada variabel bebas (insentif dan fasilitas kerja) dan variabel terikat (motivasi kerja) agar peneliti dapat memfokuskan penelitian terhadap masalah-masalah yang ingin dipecahkan.

Berikut jni merupakan rumusan masalah pada studi ini :

- a. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa.
- b. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa.
- c. Apakah terdapat pengaruh insentif dan fasilitas kerja secara simultan terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa.

### **1.4. Tujuan penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan agar dapat mengetahui dan menganalisis :

- a. Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja di Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa.
- b. Pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja di Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa.
- c. Pengaruh insentif dan fasilitas kerja secara simultan terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

- 1) Temuan penelitian ini diharap dapat dipakai sebagai acuan bagi Yayasan Pendidikan al-Karim Tanjung Morawa dalam menggunakan seluruh informasi khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja.
- 2) Hasil penelitian ini diharap dapat meningkatkan wawasan serta pemahaman yang dimiliki oleh peneliti.

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Hasil penelitian diharap akan memberikan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca juga sebagai racuan studi sejenis di masa depan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Insentif**

###### **a. Definsi Insentif**

Insentif merupakan imbalan lain selain dari gaji utama yang diterima oleh seorang pekerja terkait dengan pencapaian yang telah diraih (Hasibuan, 2016:117). Menurut Mangkunegara (2016:89) menyatakan bahwa insentif merupakan pemberian penghargaan berupa materi atas dasar kinerja dari atasan kepada bawahan dengan harapan supaya mempunyai motivasi kerja demi meraih hasil yang diinginkan organisasi serta sebagai pengakuan dari pihak organisasi atas kinerja dan kontribusi karyawan.

Suwanto dan Donni dalam (Amin & Putra:2023) menyatakan bahwa insentif merupakan sesuatu yang dapat merangsang atau mendorong minat kerja seseorang. Menurut Nawawi dalam (Arif Firdaus, 2017:315) Insentif merupakan penghargaan yang diberikan guna memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya, dan bersifat sewaktu-waktu

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pendapat terkait insentif dari ahli diatas ialah dorongan atau perangsang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang ditawarkan perusahaan atas pencapaian kerja disebut sebagai insentif. Perusahaan menawarkan insentif kepada karyawan sebagai upaya mewujudkan tujuan yang telah disepakati, insentif yang ditawarkan kepada pekerja itu sendiri dapat menjadi pemicu motivasi seseorang karyawan untuk

melakukan pekerjaannya agar mendapat imbalan yang lain disamping gaji pokok mereka.

### **b. Jenis-jenis Insentif**

Menurut Hasibuan dalam (Maula, 2022:9) insentif dibagi kedalam beberapa jenis, yaitu :

- a. Non Material Insentif : insentif non materil atau motivasi yang tidak berbentuk materi seperti fasilitas kerja, pekerjaan terjamin, pemberian penghargaan seperti piagam atau medali, serta lainnya.
- b. Sosial Insentif : yaitu kompensasi atas prestasi kerja yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial seperti pelatihan dan pengembangan atupun promosi.
- c. Material Insentif : balasan berupa uang maupun barang yang diberikan organisasi.

### **c. Tujuan Pemberian Insentif**

Program insentif yang ada di dalam perusahaan menjadi salah satu strategi untuk memotivasi pekerja agar dapat bekerja secara optimal Hanggraeni dalam (Panjaitan & Nduru,2023:1107). Tujuan pemberian insentif atau upah perangsang menurut Gorda dalam (Mustamin, 2017:7) , adalah sebagai berikut:

- a. Hasil yang berbeda akan mempengaruhi balas jasa;
- b. Pemberian insentif dapat menjadi pendorong semangat kerja dan kepuasan kerja;
- c. Meningkatnya produktivitas pegawai;
- d. Pimpinan akan selalu membutuhkan bawahan untuk melaksanakan tugas dan rencananya;

- e. Pemberian insentif dirancang agar dapat menjadi tambahan penghasilan karyawan;
- f. Pemberian insentif dibuat agar bisa menjaga tenaga kerja yang berkualitas agar tetap mau bekerja di perusahaan.

**d. Indikator Insentif**

Terdapat beberapa indikator dan pemberian insentif menurut Ayu & Sinaulan (2018:374) yaitu:

- a. Kinerja/hasil kerja : besar insentif yang diterima oleh karyawan bergantung pada perolehan atau capaian.
- b. Lama Kerja : besar insentif ditentukan berdasarkan lamanya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Kebutuhan : pemberian insentif harus sesuai dengan kebutuhan dan tidak berlebih.
- d. Keadilan & Kelayakan : insentif harus diberikan sesuai dengan besarnya pengorbanan karyawan dan diberikan secara adil.
- e. Kedudukan/Posisi : jabatan seseorang dapat menentukan besaran insentif yang diterima.

Sedangkan Hasibuan (2021:184-185) menyatakan indikator insentif yaitu:

- a. Insentif Material (Finansial) berupa imbalan atau tambahan kepada pegawai
- b. Insentif Non Material (Non Finansial) yaitu insentif yang tidak berupa finansial seperti jaminan sosial, piagam penghargaan, promosi maupun pujian atas hasil kerja
- c. Insentif Sosial yaitu insentif seperti suasana kerja yang positif maupun anggota tim yang kompak.

## **2.1.2 Fasilitas Kerja**

### **a. Definisi Fasilitas Kerja**

Menurut Anggara (2020:10) fasilitas merupakan seluruh sarana dan peralatan yang dipergunakan untuk memudahkan aktivitas kerja para pekerja. Sedangkan menurut Baskoro (2019:11) fasilitas kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang diberi oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan atau kompensasi kepada pegawainya, untuk memenuhi kebutuhan serta menunjang kinerja pegawainya.

Kemudian pendapat lain mengatakan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu perolehan dari organisasi atau perusahaan kepada pegawainya yang dimaksudkan untuk mempermudah pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya (Rifai, 2019:5) Pengertian fasilitas kerja yang dipaparkan oleh Asri et. al (2019) yaitu alat yang disediakan oleh organisasi sebagai dukungan untuk menjalankan kegiatan dalam organisasi demi tercapainya visi misi yang telah ditetapkan organisasi, pemberian fasilitas kerja memberi dampak tersendiri bagi pegawai yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Perusahaan menyediakan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan karyawannya, yang mana hal tersebut diharapkan dapat menjadi pendorong karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan motivasi mereka dalam bekerja. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan juga menjadi salah satu bukti kepedulian perusahaan kepada para karyawannya.

Dari penjelasan mengenai pengertian fasilitas kerja yang telah disebutkan oleh ahli, ditarik kesimpulan fasilitas kerja sebagai alat atau perlengkapan yang disediakan oleh suatu lembaga atau instansi kepada karyawan dengan maksud

untuk mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi kenaikan ataupun penurunan semangat kerja dan motivasi kerja karyawan. Fasilitas kerja yang disediakan untuk staff harus selaras dengan kebutuhan karyawan itu sendiri. Fasilitas kerja disediakan oleh perusahaan guna membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

#### **b. Jenis-jenis Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja menjadi salah satu dari banyaknya unsur yang memiliki dampak terhadap organisasi melalui pekerjanya, tanpa adanya fasilitas perlengkapan suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan maksimal. Menurut Harahap dalam (Rackmawanto, 2022:14-15) beberapa jenis fasilitas kerja dapat disebutkan dibawah:

- a. Mesin & peralatannya, adalah seluruh alat atau perlengkapan yang dipergunakan selama proses produksi.
- b. Prasarana, merupakan fasilitas yang mendukung dalam lancarnya kegiatan organisasi.
- c. Perlengkapan kantor, merupakan fasilitas penyokong aktivitas yang berjalan didalam perusahaan seperti alat kantor dan perangkat digital.
- d. Peralatan inventaris, merupakan asset milik perusahaan yang dipergunakan untuk melakukan aktivitas perusahaan.
- e. Bangunan, merupakan fasilitas yang menjadi pendukung rutinitas utama instansi (perkantoran dan gudang).
- f. Alat transportasi, yaitu seluruh sarana bergerak yang dapat dipergunakan dalam pelaksanaan kegiatan.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Jufrizen & Hadi, 2021:9) jenis-jenis fasilitas yang diberikan kepada pegawai yaitu :

- a. Musholla atau masjid;
- b. Kafetaria atau kantin;
- c. Aktivitas fisik;
- d. Kebudayaan;
- e. Pengembangan diri dan pelatihan;
- f. Libur atau cuti hamil;
- g. Koperasi atau took;
- h. Izin.

Adanya fasilitas yang mumpuni menjadi bagian dari penyebab yang mampu menentukan motivasi kerja. Fasilitas kerja harus disesuaikan dengan apa yang diperlukan pegawai untuk menjalankan tugasnya.

### **c. Tujuan Pemberian Fasilitas**

Pemberian fasilitas yang dilakukan oleh perusahaan kepada pegawainya dapat memudahkan pelaksanaan kerja yang mana hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja serta produktivitas kerja para pegawai. Fasilitas yang memadai akan memberikan kesan berarti bagi para pegawai, dimana hal tersebut dapat membuat karyawan merasa dihargai. Pemberian fasilitas kepada pegawai memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. memudahkan pekerjaan (apabila fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan maka akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya).

- b. meningkatkan produktivitas (tersedianya fasilitas yang baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai).
- c. menjaga loyalitas pegawai (pegawai akan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga memunculkan kesetiaan terhadap perusahaan tempatnya bekerja).

#### **d. Indikator Fasilitas Kerja**

Indikator fasilitas kerja perlu disesuaikan kepada apa yang diperlukan oleh pekerja, beberapa indikator yang dipaparkan oleh Sabri dan Susanti (2021:196):

- a. Sesuai akan kebutuhan
- b. Dapat mengoptimalkan kinerja
- c. Mudah untuk digunakan penggunaannya
- d. Mempercepat proses kerja
- e. Penataan yang teratur.

Sedangkan indikator fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Murtiningsing dalam (Danu Prakoso, 2022) adalah :

- a. Tersedianya toilet yang layak dan bersih
- b. Tersedianya mushollah atau tempat ibadah yang bersih
- c. Tersedianya area parker yang luas
- d. Seluruh karyawan mendapatkan meja kursi yang nyaman.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **a. Definisi Motivasi Kerja**

Pendapat Hasibuan dan Silvy (2019:141) motivasi merupakan pendorong manusia untuk melakukan tugasnya, misalnya seperti gaji yang besar, pimpinan yang dapat membimbing atau mengimami, fasilitas kerja yang layak, lingkungan

yang damai dan tenang serta teman kerja yang solid. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:61) hasrat atau keinginan yang dapat menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara terarah disebut sebagai motivasi kerja.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Daulay (2019:160) menegaskan motivasi kerja sebagai kondisi tempat kerja yang dapat membujuk individu melaksanakan suatu perbuatan tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkannya. Pernyataan tersebut tidak berbeda jauh dari apa yang dinyatakan oleh Harti (2020:162) yang mengungkapkan motivasi kerja sebagai penggerak yang mampu menciptakan rangsangan dalam bekerja untuk mendapatkan suatu tujuan.

Kesimpulan dari penjelasan mengenai motivasi yang diterangkan oleh beberapa ahli diatas yaitu motivasi adalah suatu pendorong yang dimiliki individu, mampu mempengaruhi perilaku seseorang, mendorong seseorang untuk mengambil langkah-langkah tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Motivasi penting bagi manusia sebagai penggerak, untuk seorang karyawan motivasi berhubungan erat dengan kinerja. Motivasi yang kuat dari seorang karyawan dapat menimbulkan semangat dalam bekerja yang mana hal tersebut dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas.

#### **b. Tujuan Pemberian Motivasi**

Berikut ini beberapa tujuan pemberian motivasi yang disampaikan oleh Melayu S.P hasibuan (2017;146) :

- a. Memberi gairah kerja serta kepuasan diri dalam bekerja;
- b. Membangun skill karyawan;

- c. Menjaga kemantapan karyawan;
- d. Mempertinggi kedisiplinan;
- e. Pengadaan karyawan secara tepat dan sesuai;
- f. Menciptakan hubungan kerja dan suasana kerja yang jujur;
- g. Memperbesar kesetiaan, kreativitas dan keikutsertaan karyawan;
- h. Menaikkan kemakmuran tenaga kerja;
- i. Membangun rasa tanggung jawab akan pekerjaannya;
- j. Meningkatkan daya guna alat dan bahan baku.

**c. Jenis Motivasi**

Hasibuan dalam (Maneza, 2022:13), mengelompokkan motivasi kedalam 2 jenis, yaitu :

- a. Motivasi positif, yaitu motivasi yang diberi oleh atasan kepada bawahannya atas prestasi yang dicapai. Dengan prinsip “manusia pada dasarnya senang menerima” pemberian motivasi ini diharapkan bisa menaikkan etos dalam bekerja.
- b. Motivasi negatif, yaitu stimulus yang diberi kepada anggota tim berupa hukuman apabila mereka kurang dalam menjalankan pekerjaannya (prestasi rendah). Motivasi negatif ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena karyawan tidak ingin mendapat hukuman.

Motivasi positif dan motivasi negatif harus diterapkan didalam perusahaan sebagai pendorong semangat kerja mereka, baik itu semangat kerja agar bisa mendapatkan hadiah maupun semangat kerja karena takut akan hukuman yang diberikan apabila tidak bisa menyelesaikan tugasnya.

#### **d. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Seseorang**

Menurut Wahjosumidjo dalam (Putri et.al, 2023:123) mengutarakan jika terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dimana hal tersebut terdiri dari faktor internal misalnya sikap seseorang akan tugas yang dimiliki, kemampuan dan keterampilan, kepuasan kerja, pengalaman yang dimiliki dan lain sebagainya yang timbul dari dalam diri. Serta faktor eksternal seperti pengawasan, gaji, lingkungan, kepemimpinan. Kesimpulan yang dapat diambil dari hal tersebut ialah, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja yaitu:

- a. Gaji dan upah yang diterima
- b. Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan atau organisasi
- c. Lingkungan kerja yang nyaman
- d. Teman kerja yang saling membantu
- e. Pemimpin yang adil

#### **e. Indikator Motivasi**

Hamzah (2016:72) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja yaitu :

- a. Bertanggung jawab selama menjalankan suatu tugas
- b. Performa kerja
- c. Peningkatan skill diri
- d. Mandiri dalam bertindak dan mengambil keputusan

Menurut Robbins dan Judge (2015:132), indikator pengukur motivasi kerja ialah:

- a. *Reward* atau apresiasi
- b. Interaksi sosial

- c. Kebutuhan dasar manusia
- d. Keberhasilan kerja atau kesuksesan kerja atau kesuksesan karir

#### **f. Teori Motivasi**

##### a. Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori yang dinyatakan oleh Abraham Maslow menyampaikan gagasan bahwa manusia memiliki kebutuhan dasar yang dijelaskan dalam lima tingkatan dengan bentuk piramid, individu mengawali dorongan dari tingkat yang paling rendah. Tingkatan yang di paparkan dikenal sebagai Hierarki Kebutuhan Maslow yang diawali dari kebutuhan fisiologis seperti makanan, pakaian, rumah dan sebagainya, hingga yang paling atas yaitu kebutuhan aktualisasi diri seperti pengembangan diri.

##### b. Teori Motivasi Herzberg

Teori motivasi yang diperkenalkan oleh Herzberg menyatakan ada dua jenis factor yang dapat mendorong kepuasan kerja seseorang, yaitu faktor hygiene atau faktor ekstrinsik yang dapat berupa imbalan seperti upah atau gaji, lingkungan kerja, relasi antar teman kerja dan lain sebagainya. Serta faktor motivasi atau faktor intrinsik seperti penghargaan, pengakuan, promosi dan lainnya.

##### c. Teori Motivasi Vroom

Teori motivasi Vroom menyatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi yang ada didalam diri seorang dapat ditentukan dari tiga faktor yaitu, valensi atau nilai yang diberikan pada suatu pencapaian, instrumentality yaitu persepsi tentang segala sesuatu yang diupayakan akan menghasilkan kinerja tertentu, dan

expectancy yaitu keyakinan karyawan bahwa hasil kerja akan sebanding dengan upaya yang telah dikeluarkan dan akan mendapatkan hasil yang diharapkan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai insentif serta fasilitas kerja terhadap motivasi kerja telah banyak dikerjakan oleh peneliti terdahulu, berikut merupakan beberapa temuan sebelumnya mengenai insentif dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja :

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul/Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aries Mustakim, Drs. Supri Wahyudi Utomo.,M.Pd. Dra. Juli Murwani.,M.Si. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Mejayan Tahun 2017. (2017).	Metode kuantitatif. Dengan teknik total sampling, sampelnya berjumlah 85 orang, pengumpulan data dengan kuisisioner, teknik analisis dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan jhga uji hipotesis.	Variabel gaji dan insentif secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan.
2.	M Yusuf Barusman, Elizabeth Amelia. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. (2021).	Metode kuantitatif. Menggunakan keseluruhan dari populasi yang ada sebagai responden ialah sejumlah 45 orang, dengan desain penelitian deskriptif analisis data menggunakan persamaan regresi linear sederhana.	Insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
3.	Achmad Santoso. Pengaruh Fasilitas Kantor dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Pada Karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada Kenjeran Surabaya). (2019).	Metode kuantitatif. Sampel yang diambil pada studi ini sejumlah 102 orang, dengan teknik <i>probability sampling</i> .	Fasilitas kantor dan insentif secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Suszuku Sejahtera Buana.

No.	Peneliti/Judul/Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Darawati. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta di Kecamatan Cimahi Utara. (2015).	Pendekatan kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan dengan angket tertutup skala penilaian 5 (likert). Sampel dengan teknik random sampling (58 orang), dan analisa data dengan teknik WMS (weight means scored).	Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru Pada SMP Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara.
5.	Arbaatun Cahyani Putri, Aisyah Darti Megasari, Nur Aini Anisa. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Surabaya Multi Supplier. (2023).	Metode kuantitatif. Populasi yang digunakan ialah semha pegawai dengan total 40 orang. Analisis data dengan uji normalitas dan uji linieritas yang kemudian diolah dengan teknik analisis regresi sederhana, serta uji hipotesis yakni uji T dan uji R Square.	Terdapat pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Surabaya Multi Supplier.
6.	Yeni Susanti, Joko Widodo, Titi Prihatin. The Influence Principal's Leadership. Welfare. And School Facilities on Work Motivation of Indonesian Integrated Islamic School Network Elementary School Teachers. (2022).	Metode survei merupakan metode penelitian kuantitatif, diterapkan untuk mendapat masa lampau maupun sekarang. Sampel kajian ini 84 orang, Analisis data yang dipakai peneliti yaitu uji penjelasan variabel, uji hipotesis klasik, dan uji hipotesis.	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SD Negeri, Kepemimpinan kepala sekolah kesejahteraan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan simultan terhadap motivasi kerja guru SD Negeri Jepara.
7.	Marnala Panjaitan, Nurbasariah, Patigor, Indri Yani Sukma. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak. (2021).	Menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Dengan Populasi sebanyak 109 orang dan sampelnya 52 orang. Analisis datanya yaitu analisis deskriptif uji asumsi klasik, uji determinan, regresi berganda dan bertingkat.	Fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam secara statistik.

No.	Peneliti/Judul/Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Tamrin Hasibuan. Pengaruh Kesejahteraan dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan. (2018).	Pada studi ini digunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik. Populasinya yaitu seluruh karyawan yang ada sebanham 67 orang, dan uji analisis data dengan uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien regresi.	Kesejahteraan dan fasilitas kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Timur Jaya Coldstorage Medan.

Sumber: Mustakim (2017), Barusman (2021), Dita (2019), Darawati (2015), Romadona (2021), Putri (2023), Susanti (2022), Panjaitan (2021), Hasibuan (2018), diolah oleh peneliti (2025).

### 2.2.1 Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Insentif merupakan tambahan lain selain dari gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dinilai berprestai. Pemberian insentif disuatu perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan dikarencankaryawan akan menjadi lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya demi mendapat penghargaan dari perusahaan. Pernyataan ini didukung riset sebelumnya oleh Arbaatun Cahyani Putri el. Al (2023) menyatakan bahwa terdapat lengaruh antara insentif dengan motivasi kerja karyawan pada PT Surabaya Multi Supplier.

### 2.2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

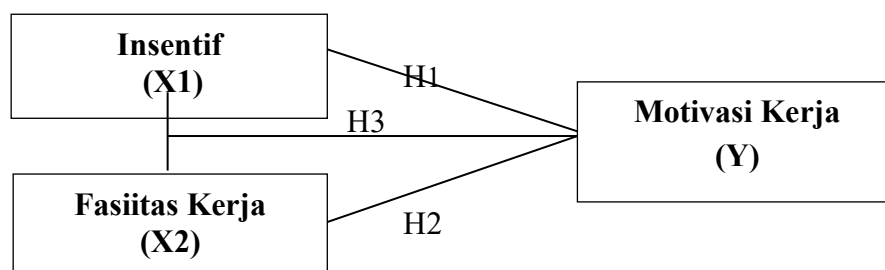
Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang diberikan instansi kepada karyawannya untukmendukung penyelesaian kerja karyawan tersebut agar hasilnya semakin maksimal. Pemberian fasilitas kerja yang dapat membantu karyawan dapat menumbuhkan rasa dihargai oleh perusahaan kepada pegawai sehingga menimbulkan motivasi dalam kerja. Ini diperkuat studi yang dilaksanakan oleh Susanti *et.al* (2022) bahwasannya fasilitas kerja berpengaruh kepad motivasi kerja guru SD Negeri Jepara secara signifikan.

### 2.2.3 Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Insentif dan fasilitas kerja yang diperuntukkan kepada pegawai merupakan bentuk rasa kepedulian dan balas jasa dari perusahaan. Seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja apabila mendapat sesuatu dari hasil usaha mereka. Fasilitas kerja yang baik dan insentif yang diperoleh tenaga kerja akan menjadi pemicu untuk lebih giat bekerja.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual



### 2.4 Hipotesis

Hipotesis berisi respon temporer dari rumusan masalah. Hipotesis dapat diterima jika data mendukung pernyataan.

- a. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa
- b. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa
- c. Insentif dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Karim Tanjung Morawa