PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMUDERA INDONESIA CABANG JAMBI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Diploma IV (D.IV)

Program Studi Transportasi Laut

Oleh

ZELEN PRILYANDA SUMBARA

NIT. 133406211036

PROGRAM STUDI TRANSPORTASI LAUT

POLITEKNIK PELAYARAN SUMATERA BARAT

TAHUN 2025

POLITEKNIK PELAYARAN SUMATERA BARAT	No. Dokumen	: FR-PRODI-TL-24	
	Tgl. Ditetapkan	: 03/01/2022	
	Tgl. Revisi	: -	
	Tgl. Diberlakukan	: 03/01/2022	

PERSETUJUAN MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL/SKRIPSI

Nama : ZELEN PRILYANDA SUMBARA
NIT : 133406211036
Program Studi : TRANSPORTASI LAUT
Program Keahlian : D-IV TRANSPORTASI LAUT
Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMUDERA INDONESIA CABANG JAMBI

Dengan ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan / diujikan

Padang Pariaman, Mei 2025
Menyetujui :

Pembimbing I	Pembimbing II
(LANGANDRIANSYAH DWI YATNO, S.E.,M.M.)	**(RIKI WANDA PUTRA, M.Pd)**
NIP. 196301151983031003	NIP. 198702182023212004 2

Mengetahui:
Ketua Program Studi Transportasi Laut

(NAF'AN ARIFIAN, S.Psi.,M.Sc.)
NIP. 19781162009121003

	POLITEKNIK PELAYARAN SUMATERA BARAT	No. Dokumen	:FR-PRODI-TL-23	
		Tgl. Ditetapkan	: 03/01/2022	
		Tgl. Revisi	: -	
		Tgl. Diberlakukan	: 03/01/2022	
PENGESAHAN SKRIPSI				

PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMUDERA INDONESIA CABANG JAMBI

Disusun Oleh:

Zelen Prilyanda Sumbara

133406211036

Program Studi D IV Transportasi Laut

Telah dipertahankan di depan penguji skripsi
Politeknik Pelayaran Sumatera Barat
Pada tanggal, 2025

Menyetujui:

Penguji I	Penguji II
Elfira Wirza, S.Si., M.Sc	**Syafni Yelvi Siska, M.Pd**
NIP. 1986 0914200912 2 003	NIDN. 4217019001

Mengetahui:

Ketua Program Studi Transportasi Laut

Naf'an Arifian, S.Psi., M.Sc
NIP. 1978 1116200912 1 003

	POLITEKNIK PELAYARAN SUMATERA BARAT	No. Dokumen	: FR-PRODI-TL-25	
		Tgl. Ditetapkan	: 03/01/2022	
		Tgl. Revisi	: -	
		Tgl. Diberlakukan	: 03/01/2022	

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zelen Prilyanda Sumbara

NIT : 133406211036

Program Studi : DIV Transportasi Laut

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya tulis dengan

Judul: Pengaruh Motivasi dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Indonesia Cabang Jambi

Merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali tema dan naskah yang saya nyatakan sebagai kutipan. Jika pernyatan di atas terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.

Padang Pariaman,……..2025

Materai
10000

Zelen Prilyanda Sumbara
133406211036

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Kesuksesan bukan milik mereka yang pintar, tapi mereka yang gigih berusaha. Karena dalam kegigihan, ada tekad yang tak tergoyahkan"

"Keberhasilan tidak lahir seketika, tapi dari ragu yang ditepis, revisi tanpa henti, dan lelah yang tak tampak. Bukan karena kepintaran aku sampai di sini, tapi karena Allah yang mudahkan aku sampai pada tahap ini."

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

kedua orang tua tercinta, yang selalu menjadi anugerah terindah dari Allah SWT dalam hidupku. Terima kasih atas kasih sayang, doa yang tiada henti, dan pengorbanan tanpa batas yang senantiasa menguatkan setiap langkahku. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan, kesabaran, dan pengorbanan Ayah dan Ibu dengan keberkahan yang melimpah dan rahmat-Nya yang tak terhingga. Karya sederhana ini adalah bentuk bakti dan ungkapan terima kasihku kepada kalian, sebagai wujud syukurku kepada Allah SWT atas karunia keluarga yang penuh cinta dan doa.

Skripsi ini juga kupersembahkan untuk sahabat-sahabat terbaikku, yang selalu hadir dengan dukungan, semangat, dan kebersamaan di setiap langkah perjuanganku. Terima kasih atas tawa, doa, serta motivasi yang kalian berikan, yang membuat perjalanan ini menjadi lebih bermakna dan penuh warna. Semoga persahabatan kita selalu terjaga dan menjadi sumber kekuatan di masa depan.

ABSTRAK

Sumbara, Zelen Prilyanda., (2025). NIT 133406211036. "*Pengaruh Motivasi dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Indonesia Cabang Jambi*". Skripsi. Progam Studi Transportasi Laut, Program Diploma IV, Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. Pembimbing I: Langandriansyah Dwi Yanto. S.E, M.M. Pembimbing II: Riki Wanda Putra. M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana motivasi dan insentif kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi. Latar belakang penelitian ini berangkat dari data internal perusahaan yang menunjukkan penurunan produktivitas sebesar 10% dalam enam bulan terakhir. Survei internal mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan merasa kurang termotivasi, meskipun perusahaan telah menerapkan sistem insentif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, melibatkan seluruh karyawan sebagai responden (sebanyak 35 orang). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi maupun insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memperkuat pentingnya peran strategi motivasi dan insentif yang terarah dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem penghargaan berbasis kinerja dan mengembangkan program motivasi non-finansial yang lebih menyeluruh agar mampu mendorong loyalitas dan semangat kerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi, Insentif Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Sumbara, Zelen Prilyanda., (2025). NIT 133406211036. "*The Influence of Work Motivation and Incentives on Employee Performance at PT. Samudera Indonesia Jambi Branch.*" Undergraduate Thesis. Sea Transportation Study Program, Diploma IV Program, Sumatera Barat Maritime Polytechnic. Advisor I: Langandriansyah Dwi Yanto, S.E., M.M. Advisor II: Riki Wanda Putra, M.Pd.

This study aims to examine the influence of work motivation and incentives on employee performance at PT. Samudera Indonesia, Jambi Branch. The research was prompted by internal company data indicating a 10% decline in productivity over the past six months. An internal survey revealed that most employees felt under-motivated, despite the implementation of an incentive system. Using a quantitative correlational approach, this research involved all 35 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 21. The results show that both motivation and work incentives significantly affect employee performance, both partially and simultaneously. These findings highlight the importance of structured motivation and incentive strategies in fostering a productive work environment. It is recommended that the company enhance its performance-based reward systems and develop more comprehensive non-financial motivation programs. Such improvements are expected to increase employee engagement, loyalty, and overall productivity in a sustainable manner.

Keywords: *Motivation, Work Incentives, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi"** ini dengan baik dan tepat waktu sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Transportasi Laut, Program Diploma IV, Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Budi Riyanto, S.E., M.M., M.Mar.E., selaku direktur Politeknik Pelayaran Sumatera Barat yang telah memberikan fasilitas kepada kami untuk menyelesaikan studi kami.
2. Bapak Naf'an Arifian, S.Psi., M.Sc sebagai Ketua Program Studi Transportasi Laut yang telah banyak memberikan motivasi selama menempuh studi di Politeknik Pelayaran Sumatera Barat
3. Bapak Langandriansyah Dwi Yanto, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan, masukan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Riki Wanda Putra, M.Pd. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan koreksi yang sangat berarti.
5. Ibu Elfira Wirza, S.Si., M.Sc. selaku Dosen Penguji 1, yang telah memberikan masukan akademik yang tajam dan membangun selama proses ujian dan revisi skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan atas ketelatenan beliau

dalam mengevaluasi dan membimbing penulis demi perbaikan karya ilmiah ini.

6. Ibu Syafni Yelvi Siska, M.Pd. selaku Dosen Penguji 2, yang telah memberikan dorongan, arahan, serta tanggapan kritis yang sangat membantu dalam memperkaya isi dan penyajian penelitian ini. Saran-saran beliau sangat berarti bagi penulis dalam melihat permasalahan dari sudut pandang yang lebih luas.
7. Seluruh dosen dan staf Politeknik Pelayaran Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu dan dukungan selama masa perkuliahan.
8. Pihak manajemen dan seluruh karyawan PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi yang telah memberikan izin dan data serta bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi bagi pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan.

Padang Pariaman, 2025

Penulis,

(Zelen Prilyanda Sumbara)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
LEMBAR PERNYATAAN ..... **iii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iv**
Moto ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 7
1.5 Sistematika Penulisan 9
BAB II **12**
KAJIAN PUSTAKA **12**
2.1. Kajian Teoritis 12
2.1.1 Pengertian Motivasi 12
2.1.2Pengertian Insentif 15
A. Tujuan Pemberian Insentif 16
Menurut Sugiyah dkk. (2024) Tujuan pemberian insentif meliputi: 16
B. Jenis – Jenis Insentif 17
C. Indikator Insentif 18
2.1.3Kinerja 19
2.1.4Hubungan antara Motivasi, Insentif, dan Kinerja Karyawan 21
2.2. Kajian Penelitian yang Relevan 22
2.3. Kerangka Pikir 23
2.4. Hipotesis penelitian 25
BAB III **26**

METODE PENELITIAN **26**
3.1. Jenis Penelitian 26
3.2. Populasi dan Sampel 27
3.3. Instrument Penelitian 28
3.4. Teknik Pengumpulan Data 29
3.5. Teknik Analisis Data 30
3.6. Waktu dan tempat penelitian 37
BAB IV **38**
HASIL DAN PEMBAHASAN **38**
4.1 Hasil Penelitian 38
4.2 Pembahasan 70
BAB V **73**
PENUTUP **73**
5.1 Kesimpulan 73
5.2 Saran 74
DAFTAR PUSTAKA **76**
LAMPIRAN 83

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penilaian Skor Untuk Jawaban Kuesioner 29
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Kuesioner 29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi.....38
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Karyawan PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi 39
Tabel 4. 3 Hasil Kuesioner X_1 Motivasi Kerja.....39
Tabel 4. 4 Hasil Kuesioner X_2 Insentif Kerja 42
Tabel 4. 5 Hasil Kuesioner Y Kinerja Karyawan.....46
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel (X1) 49
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel (X2) 50
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel (Y) 51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X_1) 52
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X2) 52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y) 53
Tabel 4. 12 Uji Normalitas 54
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....55
Tabel 4. 14 Heteroskedastisitas 56
Tabel 4. 15 Uji Linearitas Variabel (X1).....58
Tabel 4. 16 Uji Linearitas Variabel (X2).....59
Tabel 4. 17 Uji Regresi Linear Berganda 60
Tabel 4. 18 Hasil Uji t 61
Tabel 4. 19 Hasil Uji f.....63
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....64
Tabel 4. 21 Nilai Rata-Rata Indikator Variabel Independen dan Dependen 65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 kerangka konseptual 24
Gambar 4. 1 Normal P-Plot..... 54
Gambar 4. 2 *Scatterplot* 58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Sebagai elemen utama dalam operasional bisnis, kualitas dan kinerja karyawan menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Namun, tingkat kinerja karyawan tidak selalu konstan dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi dan insentif kerja (Rahmah 2024).

Motivasi kerja berperan dalam mendorong individu untuk mencapai potensi terbaiknya, sedangkan insentif diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap hasil kerja yang telah dicapai. Motivasi dan insentif memiliki hubungan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi membangkitkan semangat kerja dari dalam diri, sementara insentif memberikan penghargaan nyata atas kerja keras yang telah dilakukan. Dengan kombinasi yang tepat antara motivasi dan insentif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Tanpa adanya motivasi yang kuat, karyawan cenderung bekerja kurang maksimal, sedangkan pemberian insentif yang tidak efektif dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami bagaimana kedua faktor ini dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik dan maritim, yang sangat bergantung pada kinerja tinggi para karyawannya untuk memastikan operasional berjalan

dengan lancar. Perusahaan ini memiliki empat anak cabang, yaitu SAI (Samudera *Agencies* Indonesia), JJS (Jambi Jaya Samudera), MTKI (Masaji Tatanan Kontainer Indonesia), dan PT Lontar *Papyrus Pulp & Paper Industry* (PT LPPPI). SAI merupakan bagian dari Samudera Indonesia yang bergerak di bidang layanan logistik dan transportasi. JJS, yang didirikan pada tahun 1993, juga merupakan bagian dari PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi yang menyediakan layanan *Container Freight Station* (CFS) *stuffing* untuk beberapa prinsipal, termasuk TSK, NYK, KMTC, UASC, dan Maersk Line, dengan jenis kargo yang ditangani meliputi karet, cangkang sawit, serta logistik proyek. MTKI adalah anak perusahaan Samudera Indonesia yang berfokus pada jasa depot kontainer dan layanan logistik terkait, seperti penyimpanan, perawatan, perbaikan, dan pemeliharaan kontainer. Sementara itu, PT LPPPI bergerak di bidang produksi bubuk kertas (*pulp*) , *tissue*, dan bahan kimia.

Namun, berdasarkan data internal perusahaan tahun 2024, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan belum optimal. Salah satu kendala utama yang dihadapi adalah penurunan produktivitas, di mana dalam enam bulan terakhir efisiensi operasional mengalami penurunan sekitar 10% dibandingkan periode sebelumnya. Kondisi ini mencerminkan bahwa target kerja belum tercapai secara maksimal, baik dari segi output, efisiensi waktu, maupun kualitas pekerjaan, yang berpotensi berdampak pada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil survei internal yang dilakukan kepada seluruh karyawan menunjukkan bahwa 60% dari mereka merasa kurang termotivasi dalam bekerja, yang sebagian besar disebabkan oleh minimnya penghargaan, kurangnya komunikasi dari atasan, serta

ketidakjelasan jenjang karier yang tersedia di perusahaan. Di sisi lain, meskipun perusahaan telah menerapkan sistem insentif seperti bonus tahunan dan tunjangan tambahan, hanya 40% karyawan yang merasa insentif tersebut cukup untuk memotivasi mereka meningkatkan kinerja. Fakta-fakta ini mengindikasikan adanya tantangan dalam menjaga motivasi dan efektivitas insentif bagi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji bagaimana strategi motivasi dan insentif yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Menurut M.Ifran dkk. (2022) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara insentif tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, motivasi dan insentif bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Sucipto dkk. (2023) menegaskan bahwa baik motivasi maupun pemberian insentif secara langsung dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan insentif memiliki pengaruh dominan. Gea dkk. (2022) juga menemukan bahwa motivasi dan insentif secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Ridha (2024) menunjukkan bahwa motivasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Rahmah (2024) juga menemukan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun berbagai penelitian telah meneliti pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan, masih terdapat celah penelitian yang dapat dieksplorasi lebih

lanjut, terutama dalam mengkaji keterkaitan kedua faktor tersebut secara lebih komprehensif dan bagaimana implementasinya dapat dioptimalkan dalam berbagai konteks organisasi.

Penelitian ini berfokus pada kesenjangan studi terkait pengaruh kombinasi motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan, khususnya di industri logistik dan maritim. Meskipun beberapa penelitian telah meneliti pengaruh insentif dan motivasi secara terpisah, masih minim studi yang mengkaji dampak simultan keduanya dalam konteks tersebut. Sebagai contoh, Tifani (2024) menemukan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak secara spesifik menyoroti industri logistik dan maritim. Demikian pula, Anwar (2021) meneliti pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan, namun fokusnya pada industri manufaktur.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara komprehensif bagaimana kombinasi motivasi dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi, yang beroperasi dalam sektor logistik dan maritim. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi manajemen PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan motivasi dan insentif yang lebih optimal. Dengan memahami faktor-faktor yang berpengaruh, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif, seperti meningkatkan sistem penghargaan berbasis kinerja untuk menjaga motivasi karyawan, mengevaluasi kembali efektivitas insentif yang diberikan agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan, serta mengembangkan program

motivasi non-finansial, seperti pelatihan pengembangan diri dan jenjang karier yang jelas. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, dengan memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta membangun budaya kerja yang kolaboratif dan suportif guna meningkatkan produktivitas dan loyalitas secara menyeluruh.

Secara filosofis, penelitian ini berlandaskan pada teori utilitarianisme, yang menekankan bahwa tindakan yang menghasilkan manfaat terbesar bagi banyak pihak dianggap sebagai tindakan yang baik. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penerapan insentif dan peningkatan motivasi karyawan bukan sekadar menguntungkan individu, namun juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan keberlangsungan organisasi. Hal ini sejalan dengan prinsip utilitarianisme, di mana kesejahteraan kolektif, termasuk kesejahteraan karyawan dan perusahaan menjadi fokus utama dalam setiap kebijakan SDM (Kristanti dkk. 2023). Pendekatan ini mendorong perusahaan untuk merancang program motivasi dan penghargaan yang memaksimalkan utilitas bagi mayoritas karyawan, sehingga menciptakan sistem yang etis, efektif, dan berkelanjutan.

Studi terbaru mendukung pandangan ini. Ridha (2024) menemukan bahwa motivasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa diperoleh oleh Ramadhina dkk. (2024) dalam penelitian mereka di Departemen Pengelolaan Pelabuhan, di mana insentif dan lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Rahmadani dkk. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan insentif secara signifikan

mempengaruhi produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa strategi pemberian insentif dan peningkatan motivasi tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimana motivasi dan insentif kerja karyawan dan mengambil judul **"PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMUDERA INDONESIA CABANG JAMBI"**

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan masalah-masalah sebelumnya:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi?
2. Bagaimana pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan insentif kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Indonesia Cabang Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini juga akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung kepada para pemangku kepentingan. Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

   Bagi perusahaan, hasil penelitian ini memiliki beberapa manfaat strategis yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi. Pertama, temuan ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja melalui penerapan kebijakan motivasi dan insentif yang lebih tepat sasaran. Kedua, penelitian ini memberikan landasan bagi manajemen untuk mengembangkan program motivasi dan insentif kerja yang efektif, berdasarkan data empiris dan kebutuhan aktual karyawan. Ketiga, dengan motivasi dan insentif yang optimal, perusahaan berpotensi meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan, yang berdampak langsung pada stabilitas dan kesinambungan operasional. Terakhir, meningkatnya loyalitas dan retensi tenaga kerja juga akan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, sehingga perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien dan berkelanjutan.

2. Bagi akademis

   Bagi kalangan akademisi, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu dan praktik di bidang manajemen sumber daya manusia. Pertama, penelitian ini menambah wawasan dan pemahaman mengenai teori motivasi dan insentif kerja, khususnya dalam

kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Kedua, melalui proses penyusunan dan analisis data, penelitian ini dapat mengembangkan kemampuan riset dan keterampilan analitis mahasiswa atau peneliti, sehingga mampu menghasilkan kajian yang berbasis data dan relevan secara empiris. Ketiga, penelitian ini juga meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan perilaku kerja dan kebijakan SDM. Terakhir, penelitian ini turut menyumbangkan kontribusi ilmiah bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang dapat dijadikan referensi atau dasar bagi studi lanjutan dalam bidang terkait.

3. Bagi pembaca

Bagi pembaca, penelitian ini memberikan manfaat berupa peningkatan pemahaman tentang pentingnya motivasi dan insentif kerja dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Melalui pembahasan yang sistematis dan berbasis data, pembaca dapat memperoleh wawasan mengenai strategi motivasi dan insentif kerja yang efektif, serta bagaimana penerapannya dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini juga menyediakan informasi yang jelas mengenai hubungan antara motivasi, insentif kerja, dan kinerja karyawan, yang dapat dijadikan acuan dalam memahami dinamika manajemen sumber daya manusia. Tak kalah penting, penelitian ini turut membantu pembaca dalam mengenali berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai referensi dalam pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan, maupun pengembangan kajian ilmiah lebih lanjut.

4. Bagi penulis

Bagi penulis, penelitian ini memberikan berbagai manfaat yang berharga dalam proses akademik maupun pengembangan diri. Pertama, penelitian ini meningkatkan kemampuan kritis dan analitis dalam memahami persoalan yang berkaitan dengan motivasi, insentif, dan kinerja karyawan. Selain itu, melalui proses perencanaan, pengumpulan data, dan penulisan, penulis juga mengembangkan kemampuan dalam mengelola waktu dan sumber daya secara efektif, yang sangat penting dalam pelaksanaan proyek penelitian. Selama proses berlangsung, penulis turut mengalami peningkatan kepercayaan diri dalam melakukan penelitian secara mandiri, termasuk dalam menyusun argumen dan menganalisis data secara sistematis. Penelitian ini juga menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan cara berpikir yang lebih kreatif dan inovatif, terutama dalam merumuskan solusi dan strategi yang aplikatif. Lebih jauh, penelitian ini turut menumbuhkan kesadaran penulis akan pentingnya motivasi dan insentif kerja sebagai faktor strategis dalam peningkatan kinerja karyawan di dunia profesional.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar lebih sistematis dan mudah dimengerti, dalam skripsi ini ditulis berdasarkan pedoman penulisan skripsi yang sudah ditentukan. Disamping itu, penelitian ini telah ditulis agar setiap bab dapat saling berkaitan satu sama lain sehingga penulis berharap agar para pembaca dengan mudah mengikuti seluruh uraian dan bahasan. Sistematika berikut digunakan oleh penulis untuk menyusun tugas akhir ini:

Bab I Pendahuluan

Pada bagian ini, penulis menjelaskan tentang identifikasi masalah yang mendasari penelitian, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta diakhiri dengan pemaparan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka

Pada bab ini penulis menguraikan kajian pustaka yang mencakup penjelasan tentang ilmu yang terdapat dalam literatur serta pengetahuan pendukung lainnya. Selain itu, dijelaskan pula teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, serta kerangka pemikiran yang berisi asumsi-asumsi yang muncul atau terbentuk berdasarkan dalil, hukum, dan teori yang relevan.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini penulis menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian. Bab ini mencakup waktu dan lokasi penelitian, pendekatan metodologi, serta teknik pengumpulan data yang menjelaskan berbagai cara yang digunakan untuk memperoleh data. Selain itu, dibahas pula subjek penelitian yang memberikan informasi mengenai fokus penelitian, serta teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai deskripsi data, yang mencakup hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan serta temuan-temuan penelitian yang relevan dengan permasalahan yang dibahas, sehingga dapat mengidentifikasi penyebab munculnya

masalah. Selain itu, penulis juga menyajikan berbagai alternatif solusi untuk mengatasi masalah yang telah ditentukan dan melakukan evaluasi terhadap pemecahan masalah yang ada.

Bab V Penutup

Pada bagian ini, penulis menjelaskan upaya untuk menyimpulkan dan memberikan saran yang berisi jawaban yang diperoleh berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, serta saran yang dianggap bermanfaat bagi perusahaan dan pembaca.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Rizaldy (2023), motivasi adalah suatu keadaan di mana karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang dimotivasi. Di sini motivasi tidak datang secara alami dan perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya. Selain menawarkan insentif kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang mereka berikan, perusahaan juga dapat menawarkan insentif untuk lebih meningkatkan moral karyawan. Motivasi kerja meliputi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, dan kebutuhan untuk memperoleh wewenang.

Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja atau mengambil tindakan tertentu dengan tujuan tertentu. Motivasi berperan sebagai pendorong semangat seseorang dalam bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Secara umum, perilaku yang ditunjukkan seseorang biasanya merupakan hasil dari motivasi internal yang ada dalam dirinya (Miranti and Hikmah Perkasa 2023).

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang memengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Tifani dkk. (2023), motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Tifani 2024). Teori