

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset utama suatu organisasi dan memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan Toko tersebut. Tingkat motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan, yang sering dikaitkan dengan sistem penghargaan dan insentif yang diterapkan oleh perusahaan. Sistem ini meningkatkan produktivitas dengan memberikan penghargaan kepada karyawan selain memberikan penghargaan atas kontribusi mereka.

Perkembangan dalam keberhasilan suatu organisasi adalah motivasi kerja karyawan. Kinerja karyawan yang termotivasi dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Sistem penghargaan dan insentif, yang memberikan penghargaan finansial dan non-finansial, sangat penting untuk memotivasi karyawan. Studi menunjukkan bahwa sistem yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan komitmen karyawan, dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi di dunia bisnis modern yang sangat kompetitif. Salah satu komponen utama yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan adalah motivasi kerja karyawan. Menurut **Armstrong, M. (2019)** teori yang menyatakan bahwa Sistem penghargaan disusun untuk memotivasi karyawan melalui kombinasi insentif finansial (gaji, bonus) dan non-finansial (pengakuan, karier).

Penghargaan intrinsik (seperti pengakuan atas kontribusi) dan penghargaan ekstrinsik (seperti bonus dan tunjangan) memengaruhi motivasi karyawan. Studi menunjukkan hal ini. Dalam kasus Roti *Rotte Bakery*, penting untuk memahami bagaimana dua jenis penghargaan ini memengaruhi motivasi kerja karyawan, terutama di tengah persaingan pasar yang ketat dan tantangan untuk mempertahankan kualitas produk dan layanan.

Roti *Rotte Bakery* sangat dikenal di masyarakat lokal dan merupakan Toko pangan yang bergerak. Namun, ada beberapa masalah yang dihadapi Toko ini mengenai motivasi kerja karyawan. Tingkat produktivitas karyawan mengalami fluktuasi yang signifikan (2023), terutama selama periode puncak permintaan. Ada masalah yang perlu ditangani segera, seperti penurunan semangat kerja, tingkat absensi yang tinggi, dan rotasi karyawan.

Data pra-survei dilakukan untuk memberikan gambaran awal mengenai motivasi kerja karyawan di Roti *Rotte Bakery*. Survei singkat ini dilakukan terhadap 10 karyawan.

Tabel 1. 1 Data Hasil Pra Survey Sementara Karyawan Roti Rotte Bakery

Indikator	Persentasi Kepuasan Karyawan
Tingkat kehadiran	85%
Produktivitas kerja	80%
Kepuasan terhadap gaji	70%
Kepuasan non-finansial	75%

Sumber : Roti Rotte Bakery, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra survei sementara, peneliti melakukan yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kehadiran dan produktivitas yang cukup baik. Namun kepuasan terhadap gaji masih berada pada

angka yang relatif rendah. Hal ini dapat menjadi indikator perlunya evaluasi terhadap sistem penghargaan dan insentif yang diterapkan oleh Roti *Rotte Bakery*.

Fenomena ini sejalan dengan hasil penelitian Roti *Rotte Bakery* sebagai perusahaan di sektor ritel makanan menghadapi tantangan untuk mempertahankan produktivitas dan motivasi kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang terus meningkat. Motivasi kerja karyawan menjadi faktor penting, tetapi berbagai indikasi menunjukkan adanya penurunan, seperti tingkat absen yang tinggi, penurunan efisiensi, dan kurangnya inisiatif karyawan.

Sistem penghargaan dan insentif yang diterapkan meliputi bonus, gaji pokok, bonus kinerja, dan penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan peluang pengembangan karier. Namun, terdapat keluhan terkait kurangnya keadilan, transparansi, dan relevansi penghargaan terhadap usaha karyawan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan.

Penelitian menunjukkan bahwa penghargaan dan insentif berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, terutama di sektor ritel. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara sistem penghargaan dan insentif dengan motivasi kerja karyawan di Roti *Rotte Bakery*, serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas sistem tersebut.

Dengan latar belakang yang lebih komprehensif ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi nyata untuk pengembangan karyawan dan peningkatan kinerja secara keseluruhan di Roti *Rotte Bakery*, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis

Oleh karena itu, penelitian ini menyelidiki bagaimana “**Analisis Sistem Penghargaan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Roti *Rotte Bakery* Pasir Pangaraian).**” Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan membuat strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini akan membantu mengembangkan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Penghargaan Yang Diterapkan Toko Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Roti *Rotte Bakery* Pasir Pangaraian?
2. Bagaimana Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Roti *Rotte Bakery* Pasir Pangaraian?
3. Faktor-Faktor Apa Saja Yang Dapat Meningkatkan Efektivitas Sistem Penghargaan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Di Roti *Rotte Bakery* Pasir Pangaraian?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem penghargaan yang diterapkan di Roti *Rotte Bakery* Pasir Pangaraian untuk memotivasi kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis insentif terhadap motivasi kerja karyawan di Roti *Rotte Bakery* Pasir Pangaraian.
3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas sistem penghargaan dan insentif dalam mendorong motivasi kerja di Roti *Rotte Bakery* Pasir Pangaraian.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini dapat menambah literatur dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan sistem penghargaan, insentif, dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi manajemen Roti *Rotte Bakery*, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menyusun kebijakan penghargaan dan insentif yang lebih efektif.
- b. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pentingnya sistem penghargaan dan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan penjelasan dari masing-masing bab yang secara singkat dari keseluruhan proposal ini. Penulisan proposal disajikan dalam 5 bab yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Bab ini berisikan landasan membahas teori-teori terkait motivasi kerja, sistem penghargaan dan insentif, rujukan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi jawaban permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sistem Penghargaan (Reward)

Reward berasal dari bahasa Inggris, dan artinya adalah ganjaran atau hadiah. *Reward* adalah hadiah yang diberikan kepada seseorang sebagai pengakuan atas tindakan mereka. Sebagai cara untuk mengucapkan terima kasih dan menunjukkan perhatian kita, itu patut dilakukan.

Salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah sistem penghargaan yang bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk organisasi.

Sistem penghargaan, menurut **Robbins dan Judge (2018)**, adalah suatu mekanisme yang dimaksudkan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan, baik secara finansial (misalnya, gaji dan bonus) maupun non-finansial (misalnya, pengakuan dan penghargaan verbal). Meningkatkan kinerja dan mempertahankan loyalitas karyawan melalui penghargaan ini.

Hasibuan (2020) mengatakan bahwa perusahaan dapat menggunakan penghargaan untuk mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, penghargaan dapat berupa insentif yang meningkatkan kesehatan karyawan dan imbalan finansial yang bersifat langsung.

Menurut **Armstrong dan Taylor (2020)**, sistem penghargaan adalah mekanisme formal yang dimaksudkan untuk memberikan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi karyawan organisasi. Sistem penghargaan terdiri dari kombinasi insentif finansial dan non-finansial yang diberikan untuk mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penghargaan yang tepat membuat karyawan merasa dihargai atas usaha dan kerja keras mereka, yang sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, mendorong semangat kerja, dan memberikan rasa keadilan dalam organisasi.

Bagi individu atau pegawai, program penghargaan organisasi yang signifikan merupakan salah satu elemen yang penting bagi organisasi. Ini karena bagi individu atau pegawai, penghargaan yang signifikan mencerminkan nilai pekerjaan mereka di antara mereka sendiri, keluarga mereka, dan masyarakat (**Batubara,2017**).

Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah penghargaan yang diatur oleh diri sendiri dan terdiri dari pencapaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti gaji, tunjangan, bonus, atau insentif, dan penghargaan non finansial seperti promosi dan penghargaan dengan orang lain.

2.1.1.1 Tujuan Sistem Penghargaan

Salah satu cara bagi manajer untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan adalah dengan memberikan *Reward*. Metode ini dapat menghubungkan tindakan dan tindakan seseorang dengan perasaan bahagia dan senang, yang biasanya akan mendorong mereka untuk melakukan hal baik lagi dan lagi. *Reward* juga bertujuan untuk mendorong seseorang untuk meningkatkan atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu memiliki keinginan, harapan, dan cita-cita. Ini adalah metode penghargaan yang digunakan. Seseorang akan diberikan imbalan yang menarik jika mereka melakukan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu dengan cara ini.

Reward adalah alat pendidikan yang mudah digunakan dan menyenangkan bagi para pegawai, jadi sangat penting untuk memberikan *Reward* selama proses pekerjaan untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Tujuan pemberian *Reward* adalah agar pegawai berusaha lebih keras untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi kerja yang telah mereka capai. *Reward* adalah penghargaan yang positif untuk karyawan. Penghargaan harus diberikan kepada setiap individu atau kelompok yang menunjukkan kinerja yang luar biasa.

Menurut Handoko mengatakan bahwa *Reward* memiliki beberapa fungsi, seperti berikut:

1. Meningkatkan keinginan untuk mencapai prestasi.
2. Menunjukkan kepada orang yang lebih berbakat.
3. Universal.

Menurut Taylor, tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang untuk bergabung dengan perusahaan;
2. Mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap mau bekerja di perusahaan;
3. Memberi dorongan tambahan untuk karyawan untuk terus berprestasi.

Tujuan penghargaan adalah untuk memastikan bahwa hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan, dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar dilaksanakan, sehingga penghargaan dapat diterima sebelum terjadi penyimpangan, yang lebih bersifat pencegahan daripada tindakan, yang dilakukan setelah terjadi penyimpangan.

2.1.1.2 Manfaat Sistem Penghargaan

Adapun manfaat dari sistem penghargaan sebagai berikut :

1. Meningkatkan Motivasi Kerja: Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik jika mereka merasa dihargai.
2. Meningkatkan Loyalitas Karyawan: Sistem penghargaan yang adil dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan di organisasi.
3. Meningkatkan Produktivitas: Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih efisien dan efektif.
4. Meningkatkan Kepuasan Kerja: Penghargaan yang diberikan dengan tepat dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Penghargaan

Menurut teori manajemen SDM, penghargaan dapat dikategorikan ke dalam dua jenis utama:

1. Penghargaan Finansial:

Penghargaan finansial adalah jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk kompensasi atau imbalan material yang memiliki nilai ekonomi. Penghargaan ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan keuangan karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan kontribusi mereka kepada perusahaan.

Jenis-jenis penghargaan finansial antara lain:

- a. Langsung: Gaji pokok, bonus, komisi, dan insentif lainnya.
- b. Tidak Langsung: Asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, fasilitas kendaraan, dan manfaat lainnya.

2. Penghargaan Non-Finansial:

Penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang tidak memiliki hubungan langsung dengan kompensasi keuangan disebut sebagai penghargaan non-finansial.

Jenis-jenis penghargaan non-finansial antara lain:

1. **Pengenalan Prestasi:** Sertifikat penghargaan, pengakuan dalam rapat atau publikasi internal.
2. **Pengembangan Karir:** Kesempatan untuk pelatihan, promosi jabatan, atau pendidikan lanjutan.
3. **Fleksibilitas Kerja:** Jadwal kerja fleksibel, kesempatan bekerja dari rumah, dan keseimbangan kerja-hidup.

2.1.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Penghargaan dengan Motivasi Kerja

1. Keadilan (*Equity Theory*) : Penghargaan harus diberikan secara adil berdasarkan kontribusi karyawan.
2. Transparansi : Karyawan perlu memahami bagaimana penghargaan diberikan.
3. Relevansi : Penghargaan harus sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan.

2.1.2 Insentif

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Selain gaji pokok, sistem insentif adalah mekanisme tambahan yang dimaksudkan untuk memberikan penghargaan atas pencapaian tertentu. Insentif, menurut Dessler (2021), adalah jenis penghargaan yang bersifat variabel yang diberikan jika hasil kerja individu atau kelompok melebihi standar yang telah ditentukan.

Menurut Mathias dan Jackson (2020), insentif dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dengan memberikan kompensasi tambahan yang proporsional dan sesuai dengan prestasi pekerja. Karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka jika mereka merasa dihargai atas usaha mereka.

Insentif adalah penghargaan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Insentif dimaksudkan untuk memberikan motivasi langsung kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai

tujuan mereka, **menurut Hasibuan (2019)**. Insentif adalah cara yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, **menurut Rivai dan Sagala (2020)**.

Insentif juga dianggap sebagai alat strategis yang membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi melalui penguatan hubungan antara kinerja dan penghargaan. Dengan memberikan insentif, karyawan didorong untuk menjadi lebih produktif, kreatif, dan proaktif dalam pekerjaan mereka.

Salah satu bentuk penghargaan yang digunakan untuk mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada standar perusahaan adalah insentif. Insentif dapat berupa kompensasi secara finansial atau non-finansial dan diberikan sebagai balas jasa atas kontribusi, prestasi, atau perilaku kerja yang diharapkan perusahaan dari karyawan.

2.1.2.2 Tujuan Insentif

Tujuan insentif utama adalah:

1. Penghargaan meningkatkan produktivitas dan memotivasi kinerja individu dan tim.
2. Penghargaan membuat karyawan merasa dihargai atas usaha mereka dan mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak lagi.
3. Meningkatkan Loyalitas: Karyawan yang menerima insentif cenderung merasa dihargai dan memiliki hubungan emosional yang lebih baik dengan perusahaan.
4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kompetitif: Insentif membuat karyawan merasa lebih kompetitif.

5. Mendukung Tujuan Perusahaan: Perusahaan dapat memastikan bahwa upaya karyawan selaras dengan visi dan misi organisasi dengan memberikan insentif yang terarah.

2.1.2.3 Manfaat Insentif

1. Bagi Karyawan
 - a. Meningkatkan tingkat kepuasan kerja karena merasa dihargai
 - b. Meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja.
 - c. Memberikan kesempatan untuk berkembang melalui insentif yang tidak bersifat keuangan, seperti pelatihan atau promosi.
2. Bagi Perusahaan:
 - a. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas, mempertahankan karyawan berkualitas tinggi, dan
 - b. Meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Insentif

1. Insentif Finansial
 - a. Bonus
 1. Bonus Harian, diberikan kepada karyawan yang mencapai hasil di atas rata-rata dalam satu hari.
 2. Bonus Tahunan, diberikan setiap tahun sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan.
 3. Bonus Prestasi, diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai hasil tertentu, seperti menciptakan inovasi dalam proses kerja.

b. Komisi:

1. Komisi Berdasarkan Penjualan Pribadi : Persentase dari jumlah total penjualan yang berhasil dicapai oleh karyawan individu.
2. Komisi Berdasarkan Penjualan Tim: Komisi yang dibagi rata untuk setiap anggota tim penjualan yang berhasil mencapai target penjualan.

c. Kenaikan Gaji

1. Kenaikan Tahunan : Didasarkan pada evaluasi kinerja tahunan.
2. Kenaikan Khusus: Diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan yang luar biasa dalam jangka waktu tertentu.

d. Tunjangan

1. Tunjangan Kesehatan adalah seperti asuransi kesehatan keluarga, Tunjangan Pendidikan adalah biaya untuk membantu karyawan kuliah, dan Tunjangan Perumahan adalah biaya untuk membantu karyawan yang membutuhkan tempat tinggal.
2. Tunjangan Pensiun: Kontribusi perusahaan ke dana pensiun karyawan memberikan insentif.

e. Pembagian keuntungan perusahaan

1. program yang memberikan beberapa keuntungan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja mereka.

2. Insentif Non-Finansial

a. Pengakuan

- a. Sertifikat Penghargaan: Sebuah cara formal untuk mengucapkan terima kasih atas pencapaian individu atau kelompok.

- b. Penyebutan Publik: Mengumumkan nama karyawan yang berprestasi melalui newsletter atau media sosial perusahaan.
 - c. Pemberian yang merupakan simbol, seperti pin emas, plakat, atau trofi
- b. Liburan
- 1. Voucher liburan : diberikan kepada karyawan yang telah mencapai target yang signifikan.
 - 2. Hari Cuti Tambahan: Karyawan yang berprestasi mendapatkan cuti tahunan tambahan sebagai hadiah.
- c. Pengembangan Diri
- 1. Workshop atau Seminar Pengembangan Diri: Kesempatan untuk mengikuti pelatihan di dalam atau luar negeri.
 - 2. Beasiswa: Dukungan untuk biaya pendidikan dan pengembangan keterampilan.
 - 3. Akses ke Platform Belajar Online: Langganan platform pendidikan online yang terkait dengan pekerjaan.
- d. Promosi Jabatan
- 1. Promosi Jabatan: Promosi vertikal berarti kenaikan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi.
 - 2. Promosi Lateral berarti kenaikan jabatan setara di divisi lain yang lebih sulit.

2.1.2.5 faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Insentif dengan Motivasi Kerja

Insentif dan motivasi kerja karyawan saling berkaitan. Insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, sementara motivasi kerja yang tinggi dapat membuat insentif lebih efektif. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi hubungan antara insentif dan motivasi kerja karyawan:

1. Jenis insentif

- a. Insentif Finansial: Gaji, bonus, komisi, tunjangan, atau insentif berbasis kinerja.
- b. Insentif Non-Finansial: Penghargaan, pengakuan, kesempatan promosi, fleksibilitas kerja, dan pelatihan pengembangan.

2. Kesesuaian insentif dengan kebutuhan karyawan

Insentif harus sesuai dengan kebutuhan individu, apakah mereka lebih termotivasi oleh uang, keseimbangan kerja-hidup, atau pengakuan sosial.

3. Keadilan dan transparansi

Insentif yang diberikan harus adil dan berdasarkan kinerja yang objektif. Jika ada ketidakadilan, karyawan bisa kehilangan motivasi.

4. Kejelasan tujuan dan harapan

Insentif yang diberikan harus adil dan berdasarkan kinerja yang objektif. Jika ada ketidakadilan, karyawan bisa kehilangan motivasi.

5. Lingkungan dan budaya kerja

Budaya kerja yang mendukung, kolaboratif, dan positif dapat meningkatkan efektivitas insentif.

6. Faktor psikologis karyawan

- a. Motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri, seperti kepuasan kerja dan pencapaian)
- b. Motivasi ekstrinsik (dorongan dari luar, seperti insentif dan penghargaan)

7. Kepemimpinan dan manajemen

Pemimpin yang inspiratif dan adil dapat meningkatkan motivasi kerja meskipun insentifnya terbatas.

2.1.3 Motivasi Kerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah faktor pendorong yang berasal dari dalam dan dari luar yang memengaruhi seseorang untuk berusaha mencapai tujuan tertentu.

Menurut Herzberg (2019), motivasi kerja adalah dorongan internal yang berasal dari kebutuhan atau keinginan untuk mencapai sesuatu yang berharga bagi seseorang atau organisasi. Motivasi ini dapat berasal dari sumber ekstrinsik, seperti penghargaan finansial, atau intrinsik, seperti kepuasan kerja.

McCalelland (2020), menekankan bahwa motivasi kerja terdiri dari tiga komponen utama: kebutuhan akan pencapaian (*achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini menentukan bagaimana seseorang bertindak dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi kerja meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih baik, berinovasi, dan sangat berdedikasi pada pekerjaan mereka.

2.2. Rujukan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Rujukan Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sari, R. A. (2019)	Analisis Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT XYZ	Deskriptif kualitatif	Penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan tanggung jawab meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2.	Indriani, L. (2020)	Pengaruh Insentif Non-Finansial terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja	Kualitatif	Pelatihan dan penghargaan personal meningkatkan motivasi lebih dari uang.
3.	Hidayat, S. (2022)	Sistem Penghargaan dan Pengaruhnya pada Motivasi Pegawai di Lembaga Sosial	Observasi & wawancara	Kombinasi insentif materiil dan emosional efektif.
4.	Lestari, M. (2022)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Restoran	Kualitatif Deskriptif	Motivasi meningkat saat insentif jelas dan transparan.
5.	Nugroho, A (2020)	Studi Kualitatif tentang Penghargaan dan	Studi kasus	Pengakuan dan promosi sangat memotivasi

		Kinerja Karyawan		karyawan.
6.	Wulandari, N (2018)	Reward dan Motivasi Kerja: Studi Kasus pada PT ABC	Kualitatif	Reward periodik dan pengakuan kinerja mendorong loyalitas.

2.3. Kerangka Berfikir

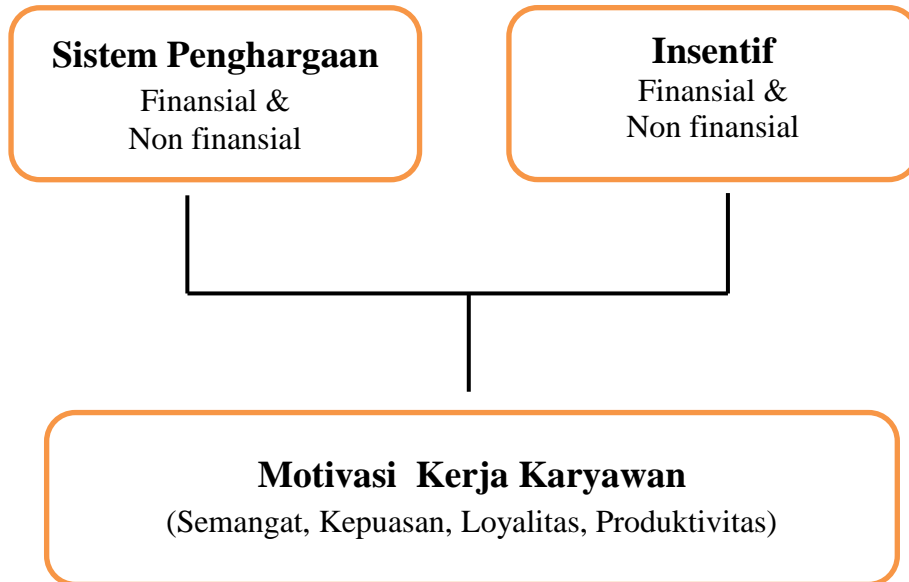
Kerangka berfikir adalah struktur yang menjelaskan hubungan antar variabel yang akan di amati dalam penelitian. Krangka berfikir merupakan salahsatu bagian awal dalam proses penelitian, menurut (sugiyono,2020), krangka berfikir merupakan suatu hubungan yang memiliki kaitan antar variabel satu dengan variabel lain dalam penelitian, adapun krangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Kerangka berfikir dalam penelitian ini berfungsi sebagai alur yang logis untuk menjelaskan antara sistem penghargaan, insentif dan motivasi kerja karyawan. Hal ini dilator belakangi dari latar belakang permasalahan dimana sistem penghargaan dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan memiliki peran penting dalam memotivasi kerja karyawan. Namun, dalam kenyataannya, sistem penghargaan dan insentif sering kali di pengaruhi oleh motivasi kerja karyawan, dari beberapa fenomena yang ditemukan, sistem penghargaan dan insentif belum optimal dan masih rendahnya efisiensi, dan kurangnya inisiatif karyawan, dampak dari sistem penghargaan dan insentif bagi karyawan belum maksimal.

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem penghargaan berperan penting dalam membangun motivasi kerja karyawan karena memberikan dorongan bagi mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Insentif adalah salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Roti *Rotte Bakery* baik dari aspek motivasi ekstrinsik (dorongan dari luar, seperti bonus) maupun motivasi intrinsik (kepuasan dalam bekerja).
3. Motivasi Kerja Karyawan yang kuat, karyawan tidak hanya bekerja lebih keras tetapi juga menjadi lebih kreatif, inovatif, dan berkontribusi terhadap kesuksesan Toko Roti *Rotte Bakery*.

Kerangka berfikir ini akan digunakan sebagai dasar dalam menganalisis data kualitatif yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.



Sumber: Data Olahan 2025

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu Dan Lokasi Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan September 2024 sampai dengan bulan Juni 2025. Berikut waktu penelitian dapat di lihat pada table dibawah:

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

No	Detail Kegiatan	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1.	Pra Resect										
2.	BAB I										
3.	BAB II										
4.	BAB III										
5.	BAB IV										
6.	BAB V										
7.	Penyelesaian										

Sumber: Penulis, 2025

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah salah satu aspek paling penting dalam melakukan penelitian, menentukan lokasi penelitian merupakan tahapan yang di tetapkan atas dasar kemampuan peneliti serta mempermudah melakukan penelitian. Adapun lokasi penelitian yang dipilih peneliti terletak di Roti *Rotte Bakery* cabang Pasir Pengaraian, Kabupaten Rokan Hulu, tepatnya di Jl. Tuanku Tambusai, Pematang

Berangan, Kec. Rambah, Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian, Riau lokasi dipilih karena data yang dibutuhkan tersedia di Pasir Pengaraian yang mana akan menjadi kemudahan bagi peneliti untuk memperoleh dalam kajian data penelitian dan efisiensi waktu semaksimal mungkin.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) peneliti turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi mengenai objek yang diteliti dan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian ini berusaha mendeskripsikan mengenai Sistem Penghargaan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Roti *Rotte Bakery* Pasir Pangaraian. Penelitian lapangan ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Kualitatif merupakan jenis penelitian yang berusaha memahami fenomena melalui pengalaman subjek penelitian, seperti tindakan, perilaku, motivasi, persepsi dan lain sebagainya secara utuh dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Data yang diperoleh meliputi transkrip nilai interview, catatan lapangan, foto, dokumen-dokumen, dan lain-lain. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian peneliti dengan pendekatan deskriptif yang berusaha menjelaskan keadaan yang terjadi dan kejadian tersebut dalam bentuk deskripsi. (Nurdin, 2019).

3.3 Sumber Data

Kegiatan pengumpulan data merupakan hal penting bagi peneliti untuk mencapai hasil penelitian yang mempunyai kualitas dan memperoleh bukti-bukti yang nyata dan benar (Sugiyono,2018). Penelitian ini menggunakan dua sumber yaitu data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Okta dan Nanang, 2020). Data primer ini diperoleh peneliti dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti dilokasi penelitian. Peneliti dalam penelitian ini memperoleh data primer dari beberapa karyawan Toko Roti *Rotte Bakery*.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak secara langsung didapatkan oleh peneliti. Data sekunder merupakan bentuk pengolahan lebih lanjut dari data primer yang diperoleh dalam bentuk lain. Proses pengumpulan data sekunder yaitu dari tulisan dalam bentuk buku, jurnal, atau pustaka lain yang terkait dengan topik penelitian (Okta dan Nanang, 2020).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara melihat langsung fakta yang terjadi di lapangan dengan mengamati objek penelitian secara langsung. Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan yang digunakan oleh peneliti dengan jalan turun langsung kelapangan mengamati objek secara langsung guna mendapatkan data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini jenis observasi yang digunakan adalah Observasi Non Partisipan. Observasi Non Partisipan adalah dimana peneliti tidak ikut di dalam kehidupan orang yang akan diobservasi, dan secara terpisah berkedudukan selaku pengamat. Di dalam hal ini observer hanya bertindak sebagai penonton saja dan mengamati objek penelitian tanpa harus mengikuti kegiatan lebih dalam dari objek yang diteliti. Peneliti dalam pengamatan tersebut dapat merekam, mencatat aktivitas yang dilihat, atau ikut serta berperan dan berbau dengan subjek penelitian dalam aktivitasnya (Sugiono, 2018). Observasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data terkait Sistem Penghargaan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Roti *Rotte Bakery* Pasir Pangaraian.

3.4.2 Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengajuan pertanyaan secara langsung atau komunikasi secara langsung dengan informan. Penelitian ini akan menggunakan proses wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam terkait

keterangan yang belum diketahui oleh peneliti. Melalui wawancara diharapkan peneliti dapat memperoleh hal-hal yang lebih mendalam mengenai partisipasi dalam memaknai situasi dan fenomena yang terjadi, dalam hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi.

Wawancara merupakan alat untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan secara lisan untuk dijawab dengan lisan. Dalam proses wawancara peneliti melakukan wawancara dengan informan secara langsung pada pimpinan, karyawan dan anggota koperasi, Dengan proses ini peneliti akan melakukan tanya jawab atau wawancara langsung kepada informan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan tujuan dilakukan.

Tabel 3. 2 Jumlah Informan

No	Jabatan	Tahun Bergabung	Jumlah Informan
1.	Leader Produksi	1 Tahun	1
2.	Leader Penjualan	1 Tahun	1
3.	Anggota	1 tahun	1
Total Informan			3 Orang

Sumber: Data Olahan 2025

Adapun dalam penelitian informan yang terdiri dari atas yang pertama yaitu leader produksi karena diperlukan informasi yang dijadikan sebagai data mengenai tentang Leader Produksi di Toko Roti Rotte Bakery, yang kedua yaitu Leader Penjualan dan mengurus setiap harinya di Roti Rotte Bakey yang bekerja 1 tahun di Toko Roti Rotte Bakery alasannya karena diperlukan informasi untuk menjawab

pertanyaan mengenai Sistem Penghargaan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Roti *Rotte Bakery* Pasir Pangaraian.

3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari data dan variabel yang ada, baik berupa buku, catatan, transkrip surat kabar dan yang lain sebagainya (Okta dan Nanang, 2020). Dokumentasi bertujuan untuk melengkapi data observasi dan wawancara biasanya dalam bentuk foto- foto, catatan hasil wawancara atau rekaman wawancara.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Reduksi Data

Yaitu peringkasan, pemilihan data pokok, pemusatan pada inti pokok, pencarian tema, dan menghilangkan data yang tidak diperlukan sehingga membuat data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data. Data yang direduksi diantaranya yaitu observasi, hasil wawancara, serta hasil dokumentasi mengenai Sistem Penghargaan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Roti *Rotte Bakery* Pasir Pangaraian.

3.5.2 Penyajian Data

Yaitu tahapan setelah data direduksi. Tujuan penyajian data yaitu untuk menyusun sekumpulan informasi yang didapatkan dari informan dan hasil dari penelitian yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan.

3.5.3 Penyajian Kesimpulan

Yaitu tahap pengambilan kesimpulan dari seluruh data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian dan memverifikasi setiap kesimpulan awal yang masih bersifat sementara dan berubah bila ditemukan bukti baru yang lebih kuat dan dapat mendukung penelitian (Susilo, 2018).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Seperti yang diungkapkan Nurdin dkk. (2019), dalam (Saputra, 2021) pengertian operasional adalah mendefinisikan suatu variabel secara operasional berdasarkan ciri-ciri yang telah diketahui sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan sebuah pengamatan secara langsung, cermat atau analisis secara mendalam terhadap suatu objek atau fenomena tertentu. Definisi operasional dan pengukuran dari masing-masing variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi / Indikator	Definisi Operasional	Skala
Sistem Penghargaan	- Penghargaan Finansial (Gaji, Bonus, Tunjangan)	Pemberian penghargaan dalam bentuk finansial atau non-finansial untuk meningkatkan motivasi karyawan.	Likert
	- Penghargaan Non-Finansial (Pengakuan, Peluang Karier)		

Insentif	- Insentif Finansial (Bonus Kinerja, Komisi)	Bentuk kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian karyawan.	Likert
	- Insentif Non- Finansial (Fleksibilitas, Pengembangan)		
Motivasi Kerja	- Semangat Kerja, Produktivitas, Kepuasan Kerja	Tingkat keinginan dan dorongan karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.	Likert

Sumber: Data Olahan 2025