

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak pemerintahan yang mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi teknologi maupun hasil kerja sumber daya manusianya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Organisasi atau instansi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. MSDM atau manajemen sumber daya manusia saat ini semakin berkembang dengan pesatkarena kemajuan zaman, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Sangat penting dalam mengelola sumber daya ini agar mencapai tujuan dalam sebuah organisasi ataupun instansi. Pengelolaan manajemen dengan baik maka akan memudahkan tujuan organisasi atau instansi. Pada era saat ini yang dipenuhi oleh globalisasi dan teknologi yang semakin maju maka organisasi akan lebih dituntut dalam menghadapi persaingan-persaingan yang ada. MSDM pada dasarnya yaitu modal dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi.

Faktor yang paling penting atau primer untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi yaitu manajemen sumber daya manusia, seperti karyawan atau pegawai organisasi atau instansi tersebut. Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik dapat ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi atau instansi dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam organisasi atau instansi dalam acuan sebuah kemajuan organisasi atau instansi dalam pengembangan organisasi atau instansi untuk menyaingi organisasi atau instansi lain. Organisasi atau instansi melakukan pemilihan karyawan dengan SDM yang berkualitas.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan. Penilaian kinerja pada karyawan akan membuat karyawan menjadi lebih berprestasi.

Ada 2 faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu insentif dan motivasi. Insentif adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (*employee performance*). Widodo (2015) mengemukakan bahwa insentif adalah salah satu dalam tambahan upah yang diberikan kepada karyawan untuk mengapresiasi kinerja yang mereka lakukan. Insentif juga uang diberikan diluar gaji yang didapatnya organisasi atau instansi. Apabila insentif diberikan

organisasi atau instansi sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan instansi. Pemberian upah insentif ini dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Pengaruh yang kedua selain insentif adalah motivasi karyawan atau pegawai yang telah bekerja dengan lebih rajin untuk menyelesaikan tugasnya. Apabila pimpinan tidak memberi motivasi maka pegawai instansi tersebut lebih memilih tidak mengerjakannya. Menurut Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judges (2015) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kondisi yang tidak baik dan perhatian yang diberikan atasan akan membuat pegawai instansi menjadi pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya. Pada setiap didalam sebuah instansi harus dapat mengembangkan dan mengatur instansi tersebut. Perkembangan jaman dan kemampuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam organisasi atau instansi. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong utama untuk menentukan suatu keberhasilan sebuah organisasi.

Selain dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, instansi juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan.

Tabel 1.1
Pegawai Negeri sipil dan Honorer
Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu

Bidang	Jumlah
Kepala Badan	1 orang
Sekretaris	1 orang
Bidang Sekretariat dan Umum	22 orang
Bidang Pembukuan	30 orang
Bidang Pendataan	15 orang
Bidang Penagihan	13 orang
Total	82 orang

Sumber : BAPENDA 2021

Badan pendapatan daerah (BAPENDA) Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu instansi yang memiliki lebih dari 82 karyawan dari pegawai negeri sipil maupun tenaga honorer serta tenaga kebersihan dan satpam. BAPENDA memiliki peranan yang strategis dalam pelaksanaan dan pelayanan bagi wajib pajak untuk meningkatkan pendapatan asli daerah Kabupaten Rokan Hulu. Dengan demikian sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan tersebut.

Sesuai pengamatan langsung yang sering timbul pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu adalah rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai motor penggerak organisasi. Untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan di BAPENDA ini setiap karyawan mendapatkan insentif dan motivasi. Adapun insentif yang mereka dapatkan adalah tambahan penghasilan karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa insentif yang diberikan Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu belum seluruhnya merata dan pemberian insentif tidak ada perbedaan antara pegawai yang benar-benar kerja keras, berketerampilan tinggi, kompeten dan professional sehingga kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Selain itu motivasi karyawan untuk bekerja tidak maksimal. Karyawan belum bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kinerja karyawan rendah dalam bekerja, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi pekerjaan yang menumpuk.

Sehingga dari penjelasan di atas penulis dapat mengusul, meneliti, serta menyelesaikan proposal ini yang penulis beri judul **“PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu ?
3. Bagaimanakah pengaruh insentif dan motivasi kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang akan penulis teliti sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan penelitian dapat menerapkan disiplin ilmu yang didapatkan selama kuliah dan menambah wawasan.
2. Bagi Instansi
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan / kontribusi dalam manajemen sumber daya manusia yang baik.
3. Bagi Akademik
Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini sebagai Pendahuluan penulis menguraikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Dan Manfaat Serta Sistematika Penulis.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis menguraikan tentang Landasan Teori, Kerangka Konseptual, Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab Ini Menguraikan Tentang Ruang Lingkup Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengambilan, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang Gambaran Umum Objek penelitian, Karakteristik Responden, Analisis Data Penelitian, Pembahasan.

Bab V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Insentif

Insentif merupakan salah satu jenis daya pendorong yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan insentif terhadap karyawan merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal terhadap perusahaan.

Ada beberapa definisi yang berkaitan dengan insentif diantaranya Lijian Poltak Sinabela (2017) mengartikan insentif adalah bagian dari elemen balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat berubah tergantung pada kinerjanya. Arif Yusuf Hamali (2016) insentif merupakan salah satu program kompensasi yang diberikan oleh atasan untuk bayaran atas kinerjanya.

Insentif Menurut Irham Fahmi (2017) bentuk balas jasa yang diberikan kepada individu atas prestasi kerjanya, baik berupa keuangan ataupun lainnya. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat dirangkai bahwa insentif adalah penghargaan berupa kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa.

Menurut Lijian Poltak Sinabela (2017) tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika

organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Secara spesifik pemberian insentif dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Bagi organisasi atau instansi, adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan
2. Bagi karyawan, dengan adanya karyawan pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan

Adapun tujuan insentif menurut Anwar Prabu A.A Mangkunegara dalam hasibuan (2013) insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dalam mencapai tujuam-tujuan organisasi. Adapun program-program insentif yang di gunakan dalam organisasi atau instansi, Menurut Marwan Syah dan Mukaram dalam Lijan Poltak Sinabela (2017):

1. *Piece work* (Upah per *output*), merupakan upah yang diberikan kepada karyawan atas hasil yang dikerjakan. Upah harian atau mingguan ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan dengan tarif per unit.
2. *Production bonus* (Bonus Produksi), diberikan kepada karyawan yang melebihi dari target yang ditetapkan.
3. *Commisions* (komisi), imbalan ini diberikan kepada karyawan dengan pekerjaan niaga dan agen *real*.

4. *Maturity curve* (kurva kematangan), imbalan yang diakomodasi untuk lebih semangat dalam bekerja.
5. *Merit raises* (Upah Kontribusi), imbalan ini diberikan setelah dilakukan penilaian pekerjaan karyawan dan diputuskan langsung oleh atasan atau pimpinan
6. *Nomontary incentives* (Insentif Non Materi) imbalan yang diberikan plakat, sertifikat, liburan, cuti dan insentif lain yang tidak berbentuk uang.
7. *Executives incentives* (Insentif Eksekutif) imbalan yang secara langsung bonus tunai dan saham perusahaan.

Jenis-jenis insentif Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017)

1. Uang, insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam beberapa macam:
 1. Bonus, bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus dan diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.
 2. Komisi, komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.
 3. Pembagian keuntungan model pembagian keuntungan biasanya bermacam-macam, tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian

dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendaftaran pegawai.

2. Insentif non material, insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain :

1. Pemberian gelar secara resmi
2. Pemberian balas jasa
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian promosi
5. Pemberian hak untuk mempergunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi
6. Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informal

2.1.2. Indikator Insentif

Menurut Pangabean dalam Lijan Poltak Sinabela (2017) ada beberapa indikator pada insentif yaitu:

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.
2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan
3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu
4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif

2.1.3. Motivasi

Pada dasarnya individu perlu didukung agar ia dapat memenuhi kebutuhannya. Dukungan yang dilakukan oleh orang lain tersebut dinamakan motivasi. Menurut Tubagus Achmad Darodjat (2015) motivasi adalah dukungan yang dapat menjadi suatu akibat untuk penyaluran dukungan perilaku manusia. Motivasi lebih mengarah dalam kepuasan individu dalam mencapai tujuannya..

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015) mengartikan bahwa proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah, dan tekunnya individu untuk mencapai tujuannya disebut motivasi. Hasibuan (2017) mengemukakan motivasi tersebut yaitu hal yang dapat melalui sebab dan dukungan oleh individu lain agar individu tersebut lebih bekerja dengan baik dalam mencapai hasil optimal. Kesimpulannya motivasi ialah dukungan dari individu lain sebagai pendorong individu tersebut dalam menggerakkan dirinya agar lebih giat bekerja dengan semangat.

Motivasi memiliki beberapa tujuan, menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) tujuan motivasi yaitu :

1. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan dalam pekerjaan
2. Dapat meningkatkan produktivitas kerja
3. Dapat menjaga kestabilan karyawannya
4. Karyawan menjadi lebih disiplin.
5. Penambahan karyawan lebih efektif.
6. Suasana dengan rekan kerja menjadi lebih baik.

7. Loyalitas, kreativitas serta partisipasi individu dapat ditingkatkan.
8. Karyawan menjadi lebih sejahtera.
9. Lebih bertanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya
10. Penggunaan alat dan bahan baku lebih efisiensi.

Malayu S.P Hasibuan (2017) menjelaskan motivasi memiliki beberapa jenis yaitu :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif), Motivasi positif adalah pimpinan dapat memotivasi bawahannya dan mengapresiasi dengan memberikan *reward* kepada bawahan yang berprestasi
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif), Motivasi ini merupakan motivasi yang diberikan oleh atasan dengan memberikan penalti kepada bawahannya agar ia menjadi lebih meningkat kinerja mereka.

Malayu S.P. Hasibuan (2017) juga mengemukakan ada beberapa proses dalam motivasi diantaranya :

1. Tujuan, proses ini menetapkan tujuan lebih dulu dan dilanjutkan memotivasi karyawan ketujuan tersebut
2. Mengetahui kepentingan, pimpinan harus dapat mengetahui keinginan atau kebutuhan yang diperlukan anggotanya tanpa melihat sudut pandang kepentingan pimpinan atau instansi.
3. Komunikasi efektif, pimpinan harus menjaga komunikasi dengan anggotanya.

4. Integrasi tujuan, proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needs complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan organisasi atau instansi. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas, Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.
6. *Team Work*, Pimpinan harus membentuk *Team work* yang terkoordinasi baik yang bias mencapai tujuan organisasi atau instansi. *Team Work* penting karena dalam suatu organisasi atau instansi biasanya terdapat banyak bagian.

Menurut para ahli ada beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi yaitu :

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*), menurut Abraham Maslow yang diterjemahkan Achmad Fawaid dan Maufur (2017) mengartikan individu memiliki 5 kebutuhan yang harus dimiliki, diantaranya fisik, rasa, sosial, pengakuan, aktualisasi diri
2. Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*), menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015) menyatakan bahwa teori ini dapat memotivasi individu untuk lebih giat bekerja. Teori ini menjelaskan tentang kebutuhan akan pencapaian individu, kebutuhan akan

kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi.

3. Teori X dan Y Mc.Gregor, Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015) menjelaskan bahwa teori memiliki 2 sudut pandang yang berbeda. Satu sisi yaitu teori x lebih berasumsi ke sisi negatif yang dimana karyawan malas dan tidak bertanggung jawab dan sisi lainnya yaitu teori y lebih berasumsi ke sisi positif dimana karyawan begitu rajin dan giat dalam bekerja
4. *ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth Theory)*, Clayton Alderfer yang dikutip oleh A. A. Anwar prabu mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa teori ini memiliki 3 dasar kebutuhan, diantaranya:
 1. *Existence needs*, yang berhubungan dengan kebutuhan untuk fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
 2. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal karyawan, seperti kepuasan dalam bersosialisasi dalam lingkungan kerja.
 3. *Growth needs*, kebutuhan dalam mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Kebutuhan ini seperti kecakapan karyawan.

2.1.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Achmad Fawaid dan Maufur (2017) menjelaskan motivasi dipengaruhi oleh :

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan ini terdiri dari pemberian bonus, uang makan, transport, dan fasilitas perumahan yang didapat karyawan.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan ini lebih kedalam

asuransi kesehatan dan kecelakaan serta lengkapnya peralatan kerja agar aman dari bahaya.

3. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini lebih dalam berinteraksi dengan rekan kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan, pimpinan dapat memberikan *reward* dan apresiasi dalam prestasi kerja karyawan.
5. Kebutuhan perwujudan diri , kebutuhan dimana pimpinan dapat memberikan keterampilan yang lebih optimal.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Mohamad Mahsun (2016) menjelaskan kinerja merupakan gambaran dari tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan dan sasaran instansi yang berkaitan dengan perencanaan strategi sebuah instansi. Sedangkan Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari kualitas dan kuantitas yang didapat karyawan guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan terhadapnya. Maka kesimpulannya kinerja adalah suatu hasil yang dikerjakan oleh karyawan setelah melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan yang berguna bagi organisasi atau instansi untuk menetapkan kebijakan selanjutnya. Menurut Hasibuan (2017), penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya

dinaikan. Menurut Mangkunegara (2015), penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses penilaian penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pimpinan organisasi atau instansi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses melihat serta mengetahui seberapa besar prestasi kerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2015) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* rata-rata (*IQ* 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari., maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Sikap seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Oleh karena itu motivasi dari diri karyawan akan timbul apabila organisasi atau instansi memperhatikan karyawannya, maka karyawan akan memberikan kinerja yang tinggi. Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2015):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah

diprogramkan.

2.1.6. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015) menjelaskan dalam beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

1. Kualitas Kerja, dimana karyawan harus tepat dan teliti serta rapi dalam bekerja.
2. Dimensi kuantitas kerja, dimana dimensi hasil dari pekerjaan yang dilakukannya.
3. Dimensi kedisiplinan, kehadiran dan aturan instansi harus dilakukan oleh
4. Dimensi ketepatan waktu, dimana karyawan harus tepat waktu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
5. Dimensi dampak interpersonal, karyawan dapat bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain.

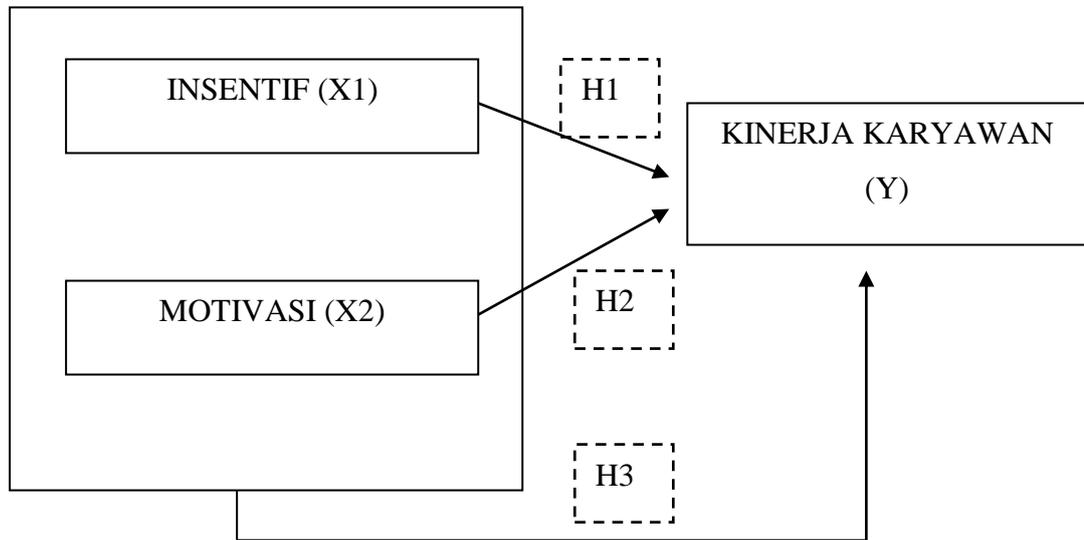
2.1.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NamaPeneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Muhammad Riski Alvino (2020)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Smartfren Telecom	Insentif, Motivasi, dan Kinerja karyawan	Penelitian ini mempunyai hasil yaitu adanya pengaruh insentif dan motivasi secara signifikan yang diteliti oleh Muhammad Riski Alvino.
Mohammad Nurhasan Rasyid (2016)	Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationary Jember	Motivasi, Insentif, Kinerja Karyawan	Penelitian yang dilakukan Mohammad Nurhasan Rasyid ini pengaruh motivasi dan insentif secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada senyum media <i>stationary</i> Jember.
Dyah Larasati (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan	Penelitian ini variabel Motivasi kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Kerangka Konseptual

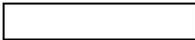
Sugiyono (2017) menjelaskan kerangka konseptual adalah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kerangka konseptual akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang penulisteliti.



Sumber : Dyah Larasati (2016)

Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

Keterangan :

-  : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
 : Variabel Penelitian
X : Variabel Independen
Y : Variabel Dependen

2.3. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

H2: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

H3: Diduga insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.2. Lokasi dan Waktu

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian dilakukan dari tanggal Januari 2021 – Juli 2021

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Sugiyono (2017) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas serta karakteristik untuk di pelajari dan populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 82 orang.

3.2.2. Sampel

Kuncoro (2013) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi. Teknik dalam pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, sampel ini merupakan pengambilan sampel yang sama dengan populasi yang ada. Bapenda memiliki 82 orang karyawan maka jumlah sampel yang ditetapkan adalah 82 orang.

3.3. Jenis dan sumber Data

Jenis dan sumber Data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer, yang digunakan adalah data dari kuesioner, observasi, dan wawancara.
2. Data sekunder adalah data yang digunakan dari buku-buku referensi, jurnal ilmiah dan internet.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah

1. Observasi, melakukan pengamatan secara langsung. Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung pada suatu kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi diarahkan pada kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut. Dari pengamatan, akan mendapatkan data tentang suatu masalah, sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi/keterangan yang diperoleh sebelumnya. (Nana Syaodih, 2013)
2. Kuesioner, teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan diisi oleh responden atau sampel. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi desain interior dari responden.
3. Dokumentasi, dokumentasi dilakukan dengan mencari data berupa catatan, transkrip, buku, dan sebagainya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik tertulis, gambar, maupun elektronik. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian

dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel dan dapat dipercaya kalau didukung oleh dokumen-dokumen dari narasumber (Nana Syaodih, 2013).

3.5. Defenisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Insentif	Merupakan salah satu jenis daya penggerak yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sederhana 2. Spesifik 3. Dapat dicapai 4. Dapat ditukar <p>Sumber : Sinabela (2017)</p>
Motivasi	Merupakan dukungan yang diberikan kepada individu agar bekerja dengan semangat dalam mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri <p>Sumber : Achmad Fawaid (2017)</p>
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan individu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kedisiplinan 4. Ketepatan Waktu 5. Dampak Internasional <p>Sumber : Mangkunegara (2015)</p>

3.6. Instrumen Penelitian

3.6.1. Skala Pengukuran Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa Skala *likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden kuesioner. Kemudian kuesioner ini diberikan skor dengan menggunakan skala *likert*. Kuesioner ditentukan dengan indikator-indikator dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3.2
Skala likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2017

3.6.2. Uji Instrumen

3.6.2.1. Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan (kesahihan) ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Suatu instrumen adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, validitas rendah mencerminkan bahwa instrumen kurang tepat untuk diterapkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Version 18 for Windows* yang merupakan sebuah program aplikasi bisnis yang berguna untuk menganalisa data statistik.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2018). Uji validitas diukur menggunakan *Pearson Correlation*. Menurut Rahmawati, Fajarwati dan Fauziyah (2015), pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *bivariate pearson (product Moment Pearson)* yakni teknik korelasi, dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan $< 0,05$ atau 5 %.

Hasil *Pearson Correlation* $> \text{sig. } 0,05 = \text{tidak valid}$

Hasil *Pearson Correlation* $< \text{sig. } 0,05 = \text{valid}$

Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah :

1. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuisioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka item kuisioner tersebut tidak valid.

3.6.2.2.Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Uji reliabilitas bertujuan untuk sejauh mana suatu pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Untuk menguji reliabilitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach alpha* adalah koefisien alpha dikembangkan oleh *Cronbach* sebagai ukuran umum dari konsistensi internal skala multi-item. Pada penelitian ini pengukuran reliabilitas dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. *Alpha cronbach's* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. *Alpha cronbach's* dihitung dalam hal rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep (Uma Sekaran, 2017). Menurut Ghazali (2018) menunjukkan bahwa *Alpha cronbach's* dapat diterima jika $>$ 0,6. Semakin dekat *alpha cronbach's* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal. Uji reliabilitas ini diolah menggunakan software SPSS 18 for Windows.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data yang tersaji agar mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya. Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud analisis deskriptif adalah menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pendekatan deskriptif ini digunakan untuk memperjelas atau menggambarkan fakta yang terjadi pada variabel yang diteliti. Untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel digunakan rumus rata-rata (*mean*). Nilai rata-rata ini didapatkan dengan menjumlahkan dan keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dalam jumlah responden.

$$x = \frac{\sum F_i X_i}{F_i}$$

Diketahui :

x= rumus rata-rata

X_i= nilai keseluruhan setiap variabel

F_i= jumlah responden

3.7.2. Analisis data kuantitatif

Analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, diantara lain :

3.7.2.1 Uji Prasyarat

3.7.2.1.1. Uji Normalitas

Uji ini lebih melihat nilai residual berdistribusi normal atau tidak normal. Uji ini memiliki tujuan agar analisis regresi berganda harus bernilai normal. Uji normalitas menggunakan SPSS dengan analisis Kolmogorv-Smirnov. Nilai dinyatakan normal apabila nilai signifikan $> 5\%$ atau $0,05$. Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan histogram normalitas dan normal P-P Plot. Untuk menguji apakah data-data tersebut memenuhi asumsi normalitas maka dilakukan uji normalitas dimana:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.1.2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas agar model regresi melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadinya nilai korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak berpengaruh. Cara untuk menguji nilai ini dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka terindikasi multikolinieritas

3.7.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model regresi tidak homogen. Uji ini dapat mendeteksi gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan grafik *scatterplot*. Uji diterima apabila grafik tidak ada pola tertentu karena titik penyebaran tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu. Pengujian Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatter Plot* (Ghozali, 2006). Apabila ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka pola tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik sebagai berikut:

3.7.3.1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari

hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

Untuk mengukur pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 18.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Bilangan Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Insentif

β_2 = Koefisien regresi Motivasi

x_1 = Insentif

x_2 = Motivasi

3.7.3.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, maka variasi variabel dependent menjadi sedikit. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 maka variasi

variabel dependen semakin besar. Jika nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

3.7.3.3. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian yang dilakukan pada uji t adalah uji paratemer (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Pengujian uji hipotesis dengan menggunakan dengan parsial dengan menggunakan $\alpha=0,05$.

3.7.3.4. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan variabel indenpenden mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji statistik F adalah uji signifikansi yang menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual menerangkan variabel terikat. Variabel yang memiliki nilai koefisien korelasi yang semakin besar maka variabel tersebut memiliki pengaruh paling dominan ternyata variabel terikatnya (Kuncoro 2013). Uji statistik F adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Uji yang digunakan uji *goodness of fit* (uji kelayakan model). Menurut Ghozali (2011) uji *goodness of fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah

semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian :

1. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
2. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%