

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang dimiliki perusahaan untuk menggerakkan segala jenis aktivitas diperusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus tetap dijaga disiplin kerja dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan lembaga, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif sebagai bentuk kompensasi dan kompetensi hasil kerja diluar gaji yang didapat Kentjana & Nainggolan (2018:2).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, salah satu faktor yang terbilang penting adalah sumber daya manusia Mangkunegara & Anwar prabu (2013). Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa sumber daya manusia diyakini menjadi peran penting dalam operasional perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam meraih tujuannya tidak selalu bergantung seberapa canggih teknologi yang dimiliki, banyaknya modal operasional, ataupun sarana dan prasarana yang memadai tetapi juga bergantung dari aspek sumber daya manusianya.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan operasional perusahaan, maka setiap perusahaan sebaiknya memiliki program-program yang mampu dijadikan alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Meskipun perusahaan sudah memiliki visi dan misi yang cemerlang, struktur organisasi yang baik, tetapi perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya

manusia yang dimiliki. Hal yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan cara meningkatkan disiplin kerja karyawan itu sendiri Prasetya (2017:12).

Motivasi kerja merupakan hal yang menimbulkan semangat atau dorongan bagi seseorang untuk bekerja Manullang (2014:166). Dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka kemampuan karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan, karena akan menjadi masalah jika seorang karyawan sebenarnya memiliki kemampuan baik tetapi ia tidak memiliki motivasi untuk menggunakan kemampuannya itu untuk membantu organisasi mencapai tujuan Maria (2014:15). Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan juga meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif dalam bekerja. Jika karyawan dalam perusahaan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan atau organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuan. Motivasi dalam diri seseorang diawali dari adanya keinginan, kebutuhan, serta dorongan dari dalam diri untuk bertindak demi memenuhi kebutuhan atau tujuannya itu Sandy & Faozen (2017:3). Adapun indikator motivasi yaitu prestasi kerja, keahlian, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas Triyanto & Sudarmawati (2014:23)

Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang tunai yang diberikan pimpinan organisasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja dengan inspirasi dan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan hierarkis atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan

kontribusi karyawan kepada organisasi Mangkunegara (2005:89). Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Tujuan dari pemberian insentif ini adalah untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik, menunjukkan prestasinya dan meningkatkan produksi dengan cara mendorong karyawan agar lebih disiplin dan mempunyai semangat yang tinggi sehingga menghasilkan kualitas produksi yang baik. Insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang berarti adanya insentif dapat meningkatkan motivasi kerja. Sistem pemberian insentif itu penting karena akan menjadi pendorong untuk mencapai hasil kerja sekaligus memotivasi karyawan supaya giat bekerja demi mencapai maupun melebihi target kerja yang ditentukan perusahaan Kentjana & Nainggolan (2018:2).

Kompetensi adalah seperangkat keterampilan atau kemampuan khusus yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan secara efektif Hutapea & Thoa (2012:125). Kompetensi kerja atau kompetensi karyawan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari karyawan dalam kaitannya dengan kinerja di tempat kerja.

Kompetensi setiap individu dapat dikembangkan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dan capaian organisasi secara efektif dan efisien. Individu yang menduduki suatu jabatan tertentu harus memiliki karakteristik kompetensi sesuai dengan posisi kerja. Hal ini mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Disiplin kerja menjadi cerminan dari karyawan yang bersedia dan rela bekerja dengan mematuhi segala norma dan aturan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat direalisasikan dengan baik melalui disiplin karyawan yang baik, namun jika disiplin kerja karyawan kurang Singodimejo dalam Sutrisno (2016: 86). Melalui disiplin diri seseorang dapat menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya, tanpa pengawasan dari atasan pun anggota akan tetap bekerja sesuai aturan yang berlaku. Oleh sebab itu pada dasarnya mereka telah menyadari tanggung jawab yang mereka punya.

Disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki kondisi dan menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan cara ini regulasi yang ada di perusahaan akan diabaikan sehingga karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika karyawan taat pada perusahaan, hal tersebut menggambarkan kondisi disiplin yang baik (Rivai:825). Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Jika diberikan secara bijaksana dan tepat sasaran maka disiplin kerja akan mampu menjadi alat untuk memotivasi kerja karyawan dan meningkatkan motivasi kerjanya Pratama (2017:6)

Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu adalah kegiatan usaha yaitu bidang perindustrian, bidang pertambangan, bidang jasa, bidang pariwisata, bidang ekonomi kreatif dan bidang jasa konstruksi. Dengan peraturan daerah, nama Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya yang didirikan berdasarkan peraturan Daerah Nomor 33 tahun 2002 tentang pendirian perusahaan umum daerah Rokan Hulu merupakan badan hukum yang berkedudukan dan berkantor pusat di Pasir Pengaraian Kecamatan Rambah lantai 2 pasar moderen.

Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu mempunyai tugas masing-masing karyawan disetiap bidangnya, berikut jumlah pegawai menurut bidangnya yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah pegawai menurut bidang Pekerjaannya pada Perusahaan Umum
Daerah Rokan Hulu Jaya

| No | Unit kerja | Jumlah |
|----|--------------------------|--------|
| 1 | Staff | 17 |
| 2 | Koordinator | 7 |
| 3 | Divisi kantor | 2 |
| 4 | Mekanikal dan Elektrikal | 4 |
| 5 | Kasi/operasional | 5 |
| | Jumlah | 35 |

Sumber : Perumda Rokan hulu jaya 2022

. Adapun bentuk penghargaan atau insentif yang diberikan oleh pimpinan untuk karyawan yang berprestasi di perusahaan umum daerah Rokan Hulu Jaya kepada karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Karyawan Yang Berprestasi Menerima Insentif

| No | Jenis Insentif | Jumlah Karyawan Berprestasi Mendapatkan Insentif | % |
|----|-------------------------|--|------|
| 1. | Kenaikan Gaji | 5 | 36% |
| 2. | Promosi jabatan | 2 | 14% |
| 3. | Kenaikan jabatan | 4 | 29% |
| 4. | Kerja tambahan (lembur) | 3 | 21% |
| | Jumlah | 14 | 100% |

Sumber : Perumda rohul jaya 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang mendapatkan kenaikan gaji sebesar 36% yang mendapatkan promosi produk sebesar 14%, tunjangan hari raya 29% dan mendapatkan kerja tambahan/lembur sebesar 21%. Berdasarkan wawancara awal, diperoleh informasi tentang pemberian insentif dan kompetensi di Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu, yaitu terlihat dalam pemberian *ekstrinsic* insentif (penghargaan yang datang dari luar diri) pada karyawan. Gaji pokok yang diterima oleh semua karyawan jumlahnya sama rata untuk semua jajaran.insentif dalam bentuk bonus diberikan jika karyawan berhasil berproduksi mencapai target yang telah ditentukan setiap bulannya. Disamping itu insentif dalam bentuk tunjangan juga diberikan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu yaitu tunjangan hari raya, uang makan, tunjangan kesehatan. Sementata itu, pemberian promosi jabtan tergantung pada kebutuhan perusahaan. Menurut pimpinan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu, pihaknya sudah memiliki tata tertib, larangan, dan aturan yang mengharapakan agar karyawan menjadi disiplin dalam bekerja. Apabila kemudian karyawan melakukan pelanggaran, maka akan diberikan teguran oleh pimpinan. Penelitian ini akan dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Kecamatan Rambah, karena berdasarkan wawancara

awal dengan kepala bagian umum Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu, terungkap bahwa terdapat permasalahan dalam perusahaan tersebut yang disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja karyawan perusahaan umum daerah rokan hulu dalam bekerja. Adapun fenomena rendahnya motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu antara lain, sebagian besar dari karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan. Masalah lainnya adalah banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan juga terlambat kembali setelah jam istirahat selesai.

Permasalahan insentif berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu, peneliti juga memperoleh informasi bahwa diduga yang menyebabkan rendahnya motivasi karyawan di Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu dalam bekerja dikarenakan sistem pemberian insentif dalam bentuk gaji maupun bonus yang tidak tepat waktu dan tidak konsisten, pada kenyataannya bonus sering telat dibayarkan bersama gaji.

Selain itu, berdasarkan observasi awal peneliti menduga bahwa permasalahan kompetensi yang ada berupa kurangnya keterampilan karyawan dalam mengambil tindakan cepat jika timbul permasalahan didalam pekerjaan. Hal ini dikarenakan kepala bagian umum harus terlebih dahulu melaporkan kepada pimpinan tentang permasalahan yang terjadi sesuai prosedur yang ada.

Permasalahan disiplin kerja karyawan berupa banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran seperti terlambat datang kerja, terlambat masuk ketika selesai istirahat, karyawan kurang memiliki disiplin waktu sehingga berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Pegawai Perusahaan umum daerah Rokan Hulu yang terdiri dari 36 orang pegawai dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 21 orang, 1 orang SLTP, 3 orang Diploma, 10 orang sarjana (S1), dan 1 orang berpendidikan pasca sarjana. terus berusaha untuk mengembangkan diri dan tetap bekerja secara optimal demi mewujudkan kedisiplinan kerja yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan mutu profesionalisme.

Pendidikan pegawai perusahaan umum daerah Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3 Data Tingkat Pendidikan Karyawan Perusahaan Umum
Daerah Rokan Hulu Jaya**

| NO | Tingkat Pendidikan | Jumlah |
|-----------|---------------------------|---------------|
| 1 | SLTA | 20 |
| 2 | Diploma | 3 |
| 3 | Sarjana S1 | 10 |
| 4 | SLTP | 1 |
| 5 | Pasca sarjana | 1 |
| Total | | 35 |

Sumber : Perumda Rohul Jaya 2022

Dari data tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya mempunyai karyawan yang beda-beda tingkat pendidikannya, tentunya hal ini mempengaruhi pemberian insentif terhadap karyawan. Pemberian insentif atau penghargaan dalam bentuk uang tidak berjalan mulus dikarenakan pemimpin perusahaan belum mengeluarkan bonus atau upah karyawan yang

menerima.

Pada penelitian ini akan membahas variabel insentif, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan umum daerah rokan hulu karena penelitian terdahulu ditemukan ada pengaruh positif dan signifikan insentif dan kompetensi terhadap motivasi kerja, seperti penelitian Iksan riski hasibuan (2020) yang menghasilkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari insentif kompetensi terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian pada perusahaan umum daerah Rokan hulu dan peneliti tertarik mengangkat judul penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Displin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan umum Daerah Rokan Hulu Jaya.**

1.2 Rumusan masalah

- a. Bagaimanakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan umum Daerah Rokan Hulu jaya?
- b. Bagaimanakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan umum Daerah Rokan Hulu ?
- c. Bagaimanakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan umum Daerah Rokan Hulu jaya ?
- d. Bagaimanakah insentif, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan umum Daerah Rokan Hulu jaya ?

1.3 Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan umum Daerah Rokan Hulu Jaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan umum Daerah Rokan Hulu Jaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan umum Daerah Rokan Hulu Jaya.
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan insentif, kompetensi dan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan Perusahaan umum Daerah Rokan Hulu Jaya.

1.4 Manfaat penelitian

- a. Bagi pemimpin perusahaan, diharapkan mampu mengambil kebijakan dalam rangka pemberian insentif karyawan yang akan berdampak pada motivasi kerja karyawan.
- b. Bagi penulis untuk mengetahui atau memahami pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan serta memberikan pengalaman terhadap objek yang diteliti.
- c. Bagi pihak lain dapat menjadi bahan acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi/kajian yang sama.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk lebih menjelaskan pikiran pada pokok pembahasan yang dilakukan, penulis memberikan sistematika sesuai dengan pokok pembahasan :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan secara umum yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan kajian teori, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari ruang lingkup penelitian, informan penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam Bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah,dianalisis sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang dikemukakan

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

BAB II

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Pengertian insentif

Menurut Simamora (2014:514) Insentif merupakan salah satu apresiasi dan pemberi semangat atau motivasi kepada seseorang dalam lembaga atau organisasi agar bekerja lebih giat didalam menyelesaikan beban kerjanya. Karena dengan adanya perangsang kerja seseorang dapat bekerja lebih baik sekalipun hal ini diluar gaji yang diterima setiap bulannya. Sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif yang dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standard pekerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi setandar yang telah di tetapkan. insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kenerja pegawai dapat meningkat. untuk mengetahui pengertian pemberian insentif dengan jelas,berikut defisini yang dikemukakan dan diambil dari beberapa sumber.

Menurut Moeheriono (2012:259) insentif adalah jenis apresiasi atau apresiasi kepala organisasi kepada pekerja yang dapat sebagai hadiah atas pelaksanaan pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut Hasibuan (2019:118) insentif sebagai kompensasi tambahan diberikan kepada perwakilan terpilih untuk pencapaian pekerjaan yang melampaui norma yang telah ditentukan. insentif dapat menjadi alat atau dorongan yang mendukung prinsip-prinsip keadilan dalam pemberian insentif.

Menurut Simamora (2014:514), merekomendasikan bahwa *reward* atau insentif adalah penghargaan sebagai uang tunai yang diberikan oleh perintis hierarkis hingga perwakilan sehingga mereka bekerja sama inspirasi dan pencapaian tinggi dalam mencapai tujuan otoritatif, motivasi adalah pengaturan uang tunai selain kompensasi dilakukan atas prakarsa asosiasi dalam pengakuan prestasi pekerjaan dan komitmen perwakilan asosiasi. Menurut Jiwo wangso dan Kartanto (2003:101) mengemukakan Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Menurut Hariandja (2005:265) mengemukakan bahwa Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan *Gain Sharing* dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa apa yang tersirat dengan insentif adalah suatu kehormatan sebagai uang tunai yang diberikan oleh

kewenangan kepada pekerja sehingga mereka bekerja dengan inspirasi yang luar biasa prestasi tinggi dalam mencapai tujuan asosiasi atau di luar gaji sebagai pengakuan pelaksanaan pekerjaan dan komitmen perwakilan untuk organisasi/kantor.

2.1.2. Jenis-jenis insentif

Jenis-jenis Insentif dalam suatu perusahaan atau instansi harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Handoko (2015:55) beberapa bentuk dalam memberikan insentif dapat dibedakan yaitu sebagai berikut :

1. *Piecework*

Merupakan pembayaran yang diukur menurut banyaknya jumlah atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.

2. *Production bonuse*

Bonus produksi merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. *Commissions*

Komisi merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan dan akhirnya memberikan insentif atas keuntungan tersebut kepada karyawan.

4. *Maturity curves*

Merupakan pembayaran berdasarkan kinerja rangking menjadi marginal, *below average, average, good, outstanding*.

5. *Merit raises*

Merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah kinerja karyawan dievaluasi.

6. *Pay-for-knowledge / Pay-for-skills*

Merupakan kompensasi karena kemampuan dalam menciptakan sebuah inovasi.

7. *Non-monetary incentives*

Merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.

8. *Executive incentives*

Merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan atas keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

9. *International incentives*

Diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

Menurut sulistyorini (2015) indikator insentif adalah sebagai berikut :

1. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

2. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

3. *Reward* merupakan salah satu bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

2.1.3 Fungsi dan Tujuan Insentif

Menurut Handoko (2015:5) fungsi insentif dapat dilihat yaitu sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi

Adanya penghargaan maka para pegawai atau karyawan akan lebih terdorong untuk memacu dirinya agar memperoleh prestasi. Hal ini tentu cara bekerja pegawai akan lebih giat dan membuat diri mereka lebih berkualitas didalam perusahaan tersebut

2. Memberikan tanda terhadap seseorang yang memiliki kemampuan lebih

Seseorang karyawan yang mendapatkan penghargaan dari pimpinan tentu mempunyai kelebihan dibandingkan karyawan lain dan orang lain termotivasi untuk mendapatkan prestasi yang sama seperti karyawan tersebut.

2.1.4 Indikator insentif

Menurut Siagian (2015:4) indikator dari insentif yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya.

2. Peluang promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian insentif yang dilakukan oleh karyawan tersebut. kategori insentif dapat dilihat dari kesempatan untuk promosi ke jenjang yang lebih baik.

3. Penghargaan interpersonal

Penghargaan interpersonal diberikan kepada karyawan yang mampu memberikan kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan penghargaan ini dapat memberikan kebijakan baru yang dapat dikerjakan seluruh anggota organisasi dan akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya

4. Rekan kerja

Rekan kerja secara alami akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja karyawan didalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya yang di kategorikan insentif dapat dilihat dari kerja sama, baik sesama karyawan maupun antar karyawan.

5. Gaji

Gaji adalah hal yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja namun kepuasan itu tidak semata-mata karena gaji, karena gaji adalah dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya.

Insentif yang jelas memuaskan akan mendukung energi dan semangat tenaga kerja yang representatif, jadi pekerja akan terus mengikuti dan meningkatkan konsekuensi dari pekerjaannya dan meningkatkan manfaat yang sebenarnya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka kantor dan perwakilan diandalkan untuk lebih kuat dalam mengumpulkan persekutuan menuju kemajuan organisasi atau instansi.

2.1.5 Kompetensi

Kompetensi sangat mendasar dalam setiap proses aset manusia, pilihan pekerja, pelaksanaan eksekutif, mengatur, dan lain-lain Robbins (2001:37). menyinggung keterampilan sebagai kapasitas, untuk lebih spesifik batas seseorang untuk melakukan tugas yang berbeda di sebuah tugas. kapasitas individu dibentuk oleh dua elemen, khususnya komponen kapasitas ilmiah dan kapasitas sebenarnya.

Kompetensi adalah kapasitas untuk melakukan tugas mengingat kemampuan juga informasi dan dijunjung oleh disposisi kerja yang diminta oleh pertunjukan itu. Oleh karena itu, keterampilan menunjukkan kemampuan atau informasi yang dijelaskan oleh keterampilan yang luar biasa dalam suatu bidang pasti sebagai bidang itu khususnya, sebagai bidang utama Wibowo, (2007:28).

Menurut Spencer dalam Wibowo (2007:28), menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Selanjutnya Spencer mengemukakan terdapat beberapa faktor

yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang antara lain keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik pribadi, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

Mitrani dalam Busro (2018:25) mengemukakan bahwa kompetensi adalah perilaku karyawan dalam menghadapi keadaan dan tugas pekerjaan sebagai bagian dari diri karyawan. Menurut Wibowo (2016:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan.

2.1.6. Manfaat Kompetensi

Dalam Sutrisno (2016:208-209) mengemukakan bahwa konsep kompetensi menjadi semakin sering digunakan dan telah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar untuk berbagai keadaan dan alasan, yaitu:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia

- 2) Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu.

Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari

3) Memaksimalkan produktivitas

Tuntuan untuk menjadi organisasi ramping mengharuskan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.

4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan ditampilkan seorang karyawan.

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.1.7 Indikator Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi menurut Wibowo (2016:273) yaitu

sebagai berikut:

- 1) Keterampilan menjalankan tugas (*task-skills*)
Keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugasrutin sesuai dengan standar tempat kerja
- 2) Keterampilan dalam mengelola tugas (*task management skills*)
Keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.
- 3) Keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skills*)
Keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
- 4) Keterampilan bekerja sama (*job role environtment skills*)
Keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- 5) Keterampilan beradaptasi (*transfer skills*)
Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

2.1.8. Disiplin kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016:86), disiplin kerja menjadi cerminan dari karyawan yang bersedia dan rela bekerja dengan mematuhi segala

norma dan aturan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat direalisasikan dengan baik melalui disiplin karyawan yang baik, namun jika disiplin kerja karyawan kurang baik, maka akan menghalangi dan menghambat tujuan perusahaan dapat tercapai. kedisiplinan menjadi kunci suatu perusahaan dapat berhasil mencapai tujuan. disiplin menjadi fungsi yang penting dalam sebuah perusahaan dengan semakin baik kedisiplinan, akan membuat semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai-pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kepatuhan seseorang terhadap peraturan organisasi Hasibuan (2019:118).

Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi Singodimedjo dan Sutrisno menambahkan (2012). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya Handoko dalam Sinambela (2012).

Dalam peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai, disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. dalam peraturan disiplin pegawai negeri sipil tersebut juga

diatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan mangkunegara (2015: 129-130) sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara *preventif*, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada

disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Hartatik (2014:190) jenis-jenis disiplin kerja sebagai berikut:

1) Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2) Disiplin kelompok

Organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

3) Disiplin preventif

Disiplin Preventif adalah disiplin yang ditunjukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

4) Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

5) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara *sukare*.

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2014:24) yang dapat dijadikan variabel penelitian pada penelitian ini, adalah:

1) Tujuan kemampuan

Harus jelas dan ideal untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai, dan menantang kapabilitas karyawan. Artinya pekerjaan harus diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan terkait agar karyawan dapat bekerja keras dan menerima tindakan disipliner.

2) Teladan pemimpin

Berperan dalam membentuk disiplin karyawan, karena pemimpin digunakan sebagai panutan oleh bawahannya. Pemimpin dapat memberikan contoh yang baik, disiplin, jujur dan dapat dipercaya, dan mematuhi perilaku mereka.

3) Balas jasa

Kesejahteraan juga berpengaruh terhadap disiplin karyawan, karena kompensasi akan membawa kepuasan dan kecintaan karyawan pada perusahaan.

4) Keadilan

Keadilan membantu tercapainya disiplin karyawan, karena diri dan kemanusiaan selalu penting dan membutuhkan perlakuan yang sama dengan orang lain.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat merupakan tindakan konkrit yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Dengan bertambahnya denda, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Sikap tegas pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan, dan pemimpin harus berani dan tegas untuk mengambil tindakan dan sanksi sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus menciptakan suasana hubungan interpersonal yang harmonis diantara semua karyawan. Jika hubungan interpersonal dalam organisasi baik maka disiplin karyawan akan terjalin.

2.1.1.3 Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut dapat memiliki

semangat , keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2014:143) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (2012:222) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas,arah, dan ketekunan seorang individy untuk mencapai tujaunnya.

Menurut Karisma (2012:278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri sesorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Siregar (2013:840) menegemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau keinginan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Rivai (2013:37) ada beberapa teori motivasi yaitu :

1. *Content Theory*

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa asaja yang dicoba dipuaskan oleh seseorang ? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu ?

Dalam pandangan ini, setiap indivoidu mempunyai kebutuhan yang ada didalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong , ditekankan atau dimotivasi untuk memuaskan kebutuhan mereka. Tampaknya teori ini sangat sederhana yang

perlu manajer atau praktisi adalah bagaimana menebak kebutuhan karyawan dengan mengamati perilaku-perilaku mereka, dan kemudian memilih cara apa yang digunakan supaya mereka bertindak sesuai dengan keinginan manajer.

2. Process Theory

Process Theory bukan menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan tujuan apa setiap individu dimotivasi agar menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana individu bertindak.

3. Reinforcement Theory

Dalam teori ini individu bertindak tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu seseorang akan hubungan hasil yang menyenangkan terhadap orang lain dan perilaku tertentu akan juga menghasilkan akibat yang menyenangkan.

2.1.1.4 Faktor-faktor Motivasi kerja

Menurut sunyoto (2013:13-17) faktor-faktor motivasi terdiri dari :

1. Faktor-faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan antara lain:
 - a. Tanggung jawab (*Responsibility*) besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada karyawan.
 - b. kemajuan (*Advancement*) besar kecilnya kemungkinan karyawan yang dapat maju dalam pekerjaannya.
2. Faktor-faktor ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:

a. kebijakan dan administrasi perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan.

b. kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.

2.1.1.5 Indikator Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2014:143) motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Upah yang adil dan layak

Adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima, sedangkan layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.

2. Kesempatan untuk maju, artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

3. Pengakuan sebagai individu, artinya perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.

4. Keamanan bekerja, artinya perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja pada karyawan, baik berupa asuransi ataupun keamanan dalam menggunakan peralatan.

5. Tempat kerja yang baik, artinya perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan dalam bentuk kenyamanan tempat kerja.

6. Penerimaan oleh kelompok, artinya setiap karyawan dapat merasa menjadi bagian dari organisasi atau kelompok.
7. Perlakuan Yang Wajar, artinya perusahaan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil sesuai dengan aturan yang berlaku.

2.1.9 Penelitian yang Terdahulu

Peneliti memasukkan beberapa penelitian yang terdahulu untuk melihat persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan. Penelitian yang terdahulu diharapkan memberikan gambaran, maka disajikan sebagai berikut ini.

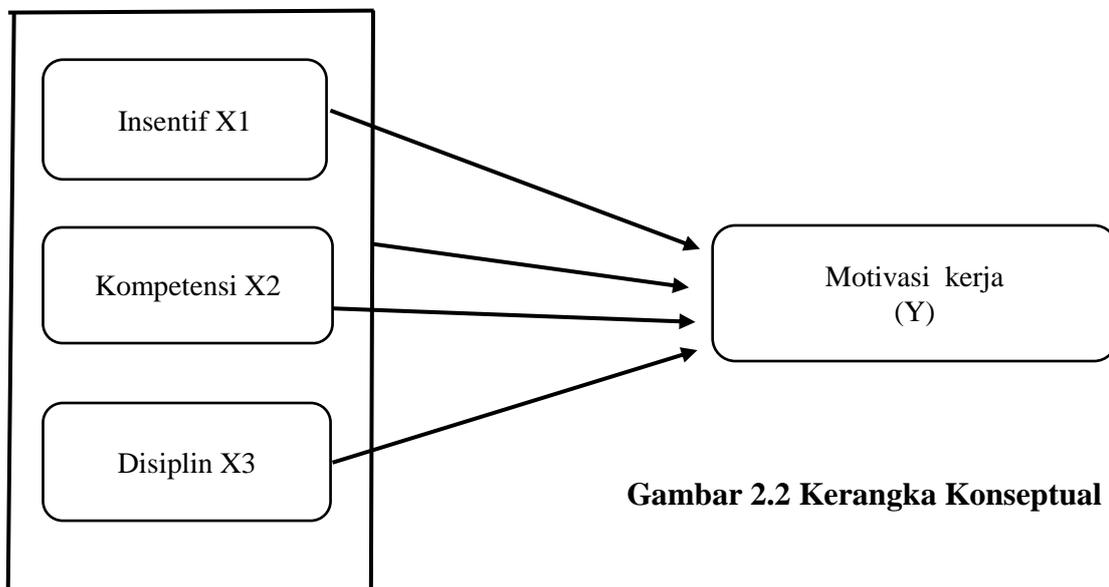
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

| No | Nama, Tahun | Judul | Variabel | Hasil penelitian |
|----|----------------------|---|---|---|
| 1 | Djuarto (2017) | Pengaruh pemberian insentif, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai dinas pekerjaan umum kabupaten sukoharjo | Variabel Independen: insentif dan kompetensi variabel dependen : motivasi kerja | Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo |
| 2 | Sulistiyorini (2020) | Pengaruh kompetensi, pemberian insentif terhadap motivasi kerja PT.SRI PUTRA surabaya | Kompetensi, insentif, motivasi kerja | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian intensif secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja. |
| 3 | Winda kurnia (2019) | Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pada anggota satuan polisi pamong praja kabupaten pesawaran | Variabel: Independent Insentif, variabel dependen: motivasi kerja | Satuan polisi pamong praja kabupaten pesawaran, insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja |

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|--|
| 4 | Iksan riski hasibuan (2020) | Pengaruh Reward,punishment dan kepribadian terhadap motivasi kerja karyawan bagian maintenance di PT.Hutahean Kab. Rokan Hulu | Independent. <i>Reward, punishment</i> dan kepribadian dependen: motivasi kerja | Reward,punishment dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT.Hutahean |
|---|------------------------------------|---|---|--|

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian ini menjelaskan keterkaitan antara variabel yang akan di teliti (X dan Y) sesuai dengan konsep dan teori yang menjadi bahan rujukan, maka kerangka konseptual yang dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Jurnal Online Djuarto (2017)

2.3 Hipotesis

Sesuai kajian teori yang telah dijelaskan berdasarkan landasan teori dan kerangka

konseptual, maka hipotesis dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

X1 : Insentif

X2 : Kompetensi

X3 : Disiplin Kerja

Y : Motivasi kerja

H1: Diduga Insentif Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya.

H2: Diduga Kompetensi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya.

H3: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya.

H4: Diduga Insentif, Kompetensi, Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian terhadap data populasi atau sampel yang berbentuk angka untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2012:59) mengatakan data penelitian kuantitatif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan sebenarnya, menyajikan serta menganalisa sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya berupa Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya. Lokasi penelitian adalah Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

3.2 Populasi dan sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012:34) diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Perusahaan umum Daerah Rokan Hulu jaya yang berjumlah 35 orang.

Sampel adalah bagian dari objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi Sugiyono (2013:12). Teknik sampelnya secara sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel nilai semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang

atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. data kuantitatif merupakan data yang berwujud angka atau bilangan, dapat terukur, dan nilainya jelas, yaitu data yang diperoleh melalui jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. jenis sumber data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dan dihitung berdasarkan dari hasil kuesioner yang dikumpulkan peneliti, sumber kuesioner penelitian seperti data jumlah karyawan.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif Sugiyono (2021:34) merupakan data yang menggunakan keterangan untuk mendukung penelitian ini data diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden.

3.1.2 Sumber data

1. Data Primer

Data Primer Sugiyono (2012:34) adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung melalui penelitian dilapangan baik melalui responden maupun wawancara atau hasil pengamatan sendiri.

2. Data Sekunder

Data sekunder Sugiyono (2012:34) adalah data data yang berhubungan dengan literatur atau buku bacaan.

3.4 Teknik pengambilan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan penulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang hal-hal yang diketahui.

1. Observasi

Metode observasi (pengamat) Sugiyono (2012:34) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian antara lain meliputi pencitraan, pendengaran, dan pencatatan sejumlah tingkat aktivitas atau situasi tertentu yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti.

2. Metode Kuesioner

Kuesioner Sugiyono (2012:34) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan sederet pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab.

3. Wawancara

Wawancara Sugiyono (2012:34) adalah metode penggunaan data untuk meminta dan merespon responden untuk melengkapi data yang terkumpul

3.5 Definisi operasional

Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) yang digunakan adalah motivasi kerja sedangkan variabel independennya terdiri dari pemberian insentif (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3).

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat sebagai berikut ini:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

| Variabel | Defini variabel | Indikator | Pengukuran |
|----------------------------|---|---|-------------------|
| Insentif (X1) | Siagian (2015:4) Insentif merupakan salah satu apresiasi dan pemberi semangat atau motivasi kepada seseorang dalam lembaga atau organisasi agar bekerja lebih | 1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Gaji 3. Peluang Promosi 4. Pengakuan Interpesonal 5. Rekan Kerja Siagian (2015:4) | Ordinal |
| Kompetensi (X2) | Wibowo (2016:273) Kompetensi adalah kapasitas untuk melakukan atau sekali lagi melakukan tugas atau dan mengingat kemampuan juga informasi dan dijunjung oleh disposisi kerja yang diminta oleh pertunjukan itu | 1. Keterampilan Menjalankan Tugas 2. Keterampilan Mengelola Tugas 3. Keterampilan Mengambil Tindakan 4. Keterampilan Bekerja Sama 5. Keterampilan Beradaptasi Wibowo (2016:273) | Ordinal |
| Disiplin kerja (X3) | Hasibuan (2014:24) Disiplin kerja menjadi cerminan dari karyawan yang bersedia dan rela bekerja dengan mematuhi segala norma dan aturan perusahaan | 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan Hasibuan (2014:24) | Ordinal |

| | | | |
|---------------------------|--|--|---------|
| Motivasi kerja (Y) | Hasibuan (2014:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama | 1.Upah Yang Adil Dan Layak 2.Kesempatan Untuk Maju 3.Pengakuan Sebagai Individual 4.Keamanan Bekerja 5.Tempat Kerja Yang Baik 6.Penerimaan oleh kelompok 7.Perlakuan yang wajar Hasibuan (2014:143) | Ordinal |
|---------------------------|--|--|---------|

3.6 Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam Instrumen dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam instrument ini adalah skala *Likert*.

Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2012:86) yaitu “skala *likert* digunakan untuk mengukur posisi, pendapat dan persepsi sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada berikut ini

Tabel 3.2 Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

| No | Nilai | Bobot nilai |
|----|---------------------------|-------------|
| 1 | Sangat setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu-Ragu (RG) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2012:86)

Adapun pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan:

1. Uji Validitas

Uji validitas Sugiyono (2021:34) dilakukan untuk mengetahui apakah item-item butir-butir soal yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti atau bisa juga uji validitas (kesesuaian) adalah sarana yang dipergunakan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dari instrumen kuisisioner yang dipergunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas sebaliknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya.

2. Uji Realibitas Data

Data uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Dari hasil uji dapat diketahui bahwa

masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X (Insentif) dan Y (Disiplin Kerja) adalah reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 60 (Ghozali (2011:12))

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menjelaskan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus TCR menurut Sugiyono (2012:86) yaitu:

$$TCR = \frac{RS}{N} \times 100\%$$

Dimana :

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Guna menafsir skor yang diperoleh melalui perhitungan atas kuesioner tersebut, maka untuk mendapatkan persentasenya disesuaikan dengan kriteria yang dikemukakan Tanjung (2013:24).

Tabel 3.3
Kriteria Analisis Deskriptif Data

| No | Rentang % skor | Kriteria |
|----|----------------|---------------|
| 1 | 85 - 100 | Sangat baik |
| 2 | 71 – 84,99 | Baik |
| 3 | 56 – 70,99 | Cukup |
| 4 | 46 – 55,99 | Kurang |
| 5 | 0 – 45,99 | Kurang sekali |

Sumber : Tanjung (2013:12)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, autokorelasi

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas yang bertujuan untuk memeriksa data yang akan digunakan dalam model regresi biasanya normal (Ghozali,2013:11). Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* > 0,05 maka adapat disimpulkan bahwa populasi tersebut terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahuinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas Ghozali (2013:12). Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat Ghozali (2021:14)
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel-variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas Ghozali (2013:14).
- c. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabelbebas lainnya.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedasitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil atau besar. Model regresi yang baik yaitu yang heteroskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas. Salah satu cara yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedasitas yaitu melihat pada grafik *scatter plot*.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data, metode yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif, untuk menganalisis antar variabel dengan menghubungkan data yang telah diperoleh dari penelitian dan penulis menggunakan regresi linier berganda,

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi kerja

a = Nilai konstanta, yaitu besarnya Y bila X = 0

b_{1,2} = koefisien regresi dari variabel bebas

x₁ = Insentif

x₂ = Kompetensi

x₃ = Disiplin kerja

e = Error

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model Insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (Motiasi kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji T

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t) , untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan a pada taraf nyata 95% dan a=0,05.

Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for windows versi 18.

Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan

hipotesis alternatif atau penerimaan.

H1 : Diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan pemberian insentif secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya.

H2 : Diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan kompetensi secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya.

H3 : Diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap motivasi kerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya.

3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan dengan kriteria:

H3 : Diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%)
Artinya ada pengaruh yang signifikan Pemberian Insentif, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya.