

Muniati Dewi

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen

Muniatidewi999@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja, kompetensi, dan insentif, terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh pembagian kerja, kompetensi, dan insentif, terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembagian kerja, kompetensi, dan insentif, terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura secara parsial maupun simultan.

Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura yang berjumlah 55 sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda.. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan program SPSS Release 23 for Windows.

Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa pembagian kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil hipotesis ke 4 pembagian kerja, kompetensi, dan insentif

secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata kunci: Pembagian Kerja, Kompetensi, Insentif, dan Motivasi Kerja, Analisis Regresi Linier Berganda.

Abstract

This study aims to determine the effect of the division of labor, competence, and incentives on employee motivation at PT. Ventura Family Business Partners. The problems raised in this study were the effect of the division of labor, competence, and incentives on employee motivation at PT. Ventura Family Business Partners, with the aim of knowing how much influence the division of labor, competence, and incentives has on employee motivation at PT. Family Venture Business Partners partially or simultaneously.

The sample data taken in this study are employees at PT. Family Venture Business Partners, amounting to 55 as respondents. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire.

The data analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis. The data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity tests, reliability tests, t tests, F tests, multiple linear regression analysis (Likert scale).). Data were analyzed with the help of SPSS Release 23 for Windows.

The results of proving the first hypothesis that the partial division of labor has a significant effect on work motivation. The result of the second hypothesis is that competence partially has a significant effect on work motivation. The results of proving the third hypothesis that incentives partially have a significant effect on work motivation. The results of the fourth hypothesis that the

division of labor, competence, and incentives simultaneously have a significant effect on work motivation.

Keywords: *Division of Work, Competence, Incentives, and Work Motivation, Multiple Linear Regression Analysis*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan terbentuk satuan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah perusahaan.

Eksistensi sebuah perusahaan tidak pernah bisa lepas dari sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menempati posisi yang vital karena berperan sebagai motor atau penggerak suatu organisasi atau perusahaan. Banyaknya persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadikan perusahaan harus selalu dapat beradaptasi secara terencana, terarah, efektif, dan efisien demi terwujudnya perusahaan yang unggul dan siap bersaing.

PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen adalah perusahaan yang bergerak dalam lembaga keuangan mikro yang kegiatannya memberikan pinjaman modal tanpa jaminan untuk usaha para wanita dari keluarga berpendapatan rendah dengan tujuan mendorong pengembangan usaha mikro. Modal kerja yang diberikan adalah untuk individu tetapi dalam proses pengajuan, pencairan dan setoran harus dilakukan secara berkelompok minimal 10 wanita. Sebagian besar karyawannya juga wanita, diantaranya pada jabatan *account officer* (AO). *Account officer* memiliki tugas yaitu melayani pembayaran angsuran nasabah melalui rapat resmi nasabah, sosialisasi ke setiap desa yang ditargetkan, merekrut nasabah, survei rumah dan usaha nasabah, pengarahan aturan, pencairan sampai pada pembayaran setoran. Termasuk penanganan nasabah yang bermasalah dengan setorannya. Selain itu, pada sore harinya melengkapi administrasi formulir-

formulir hasil survei serta menyelesaikan administrasi keuangan. Dalam pelaksanaannya, lembaga keuangan maupun organisasi manapun membutuhkan sumber daya manusia yang unggul demi tercapainya kinerja yang baik dan berprestasi. Pada era globalisasi, saat ini perkembangan bisnis keuangan sangat pesat. Banyaknya persaingan antara perusahaan merupakan salah satu faktor ketatnya persaingan dalam bisnis keuangan.

Ketatnya persaingan di bidang keuangan menjadi suatu fenomena yang sangat menarik bagi peneliti untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam tentang perusahaan yang bergerak dibidang keuangan mikro terutama PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Berikut ini adalah beberapa data kompetitor PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Tabel I-1

Kompetitor PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

No	Nama Perusahaan
1.	PNM Mekar
2.	BTPN Syariah
3.	Komida
4.	Amarta
5.	Bina Arta

Banyaknya kompetitor yang ada, PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura mampu bersaing karena memiliki keunggulan yaitu bunga (bagi hasil) 20% per tahun, lebih rendah dari lembaga kompetitor yang sistemnya hampir sama dengan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Selain harus memiliki keunggulan diantara pesaing, perusahaan tentunya harus bersamaan memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas, yaitu karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik dapat

melaksanakan produktivitas kerja maupun prestasi kerja yang baik karena karyawan puas atas pekerjaan yang dimilikinya. Apabila motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan itu rendah maka akan berdampak pada turunnya produktivitas perusahaan tersebut seperti timbulnya permasalahan internal, maupun tujuan kerja yang tidak mencapai target.

Karyawan yang memiliki motivasi rendah berpotensi tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga berdampak pada menurunnya pencapaian target dalam bekerja. Dalam beberapa tahun, target dari PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura tidak tercapai. Berikut adalah data menurunnya pencapaian target perusahaan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura :

Tabel I-2

Pencapaian Target Nasabah PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

Tahun 2016-2018

No	Tahun	Target	Realisasi	Presentase %
1	2016	800 Nasabah	700 Nasabah	87,5%
2	2017	850 Nasabah	650 Nasabah	76,5 %
3	2018	900 Nasabah	630 Nasabah	70%

Sumber data PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Tabel I-II menunjukkan bahwa target setiap tahun PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura belum pernah tercapai, di tahun 2016 PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura terealisasi 87,5% yaitu mencapai 700 Nasabah dari 800 target nasabah. Tahun 2017 mengalami penurunan pencapaian target yaitu target yang tercapai 76,5% dari target nasabah 800 hanya terealisasi 650 nasabah. Tahun berikutnya tahun 2018 mengalami penurunan pencapaian target yaitu hanya tercapai 70% dari 900 target nasabah hanya terealisasi 630 nasabah.

Penurunan pencapaian target PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura merupakan dampak dari motivasi kerja karyawan yang menurun. Berdasarkan hasil wawancara, menurunnya motivasi kerja dapat dilihat dari banyaknya keluhan dari nasabah diantaranya terdapat karyawan yang sering datang terlambat dalam rapat resmi nasabah. Secara prosedur, *account officer (AO)* harus datang tepat waktu dalam rapat resmi nasabah memberikan pelayanan yang baik sehingga nasabah tidak menunggu lama dalam hal pembayaran angsuran. *Account Officer (AO)* yang terlambat menyebabkan pelayanan terhadap nasabah kurang baik, karena menimbulkan rasa ketidaknyamanan pada nasabah. Pelayanan yang kurang baik dapat memicu nasabah akan beralih ke lembaga yang lain. Banyaknya nasabah yang beralih ke lembaga yang lain tentunya akan berdampak pada menurunnya keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Selain itu, terdapat karyawan yang mangkir saat jam kerja dengan mengunjungi tempat-tempat sesuai kepentingan karyawan,

yang seharusnya dilakukan untuk sosialisasi ke desa-desa untuk merekrut nasabah baru. Penggunaan jam kerja untuk mangkir berdampak tidak tercapainya target pada perekrutan nasabah. Tidak tercapainya perekrutan nasabah berarti tujuan perusahaan tidak tercapai. Motivasi merupakan faktor penting bagi kinerja karyawan dalam mencapai target.

Robbins (2013 : 213) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan sebagainya. Faktor lainnya yaitu pembagian tugas atau kerja yang tepat.

Suatu perusahaan dituntut mampu menyediakan sejumlah karyawan sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Akan tetapi karyawan yang ada belumlah cukup, sehingga perlu adanya pembagian kerja agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan.

Sistem manajemen pembagian kerja pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura masih perlu diperbaiki agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan, banyak karyawan mengeluhkan sistem manajemen pembagian kerja PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, dimana *account officer (AO)* atau staff lapangan yang seharusnya hanya melakukan pekerjaan di lapangan, ini harus merangkap pekerjaan lapangan dan administrasi keuangan yaitu dari mulai merekrut nasabah, melayani pembayaran angsuran serta penagihan dan penyelesaian nasabah macet, di sore harinya harus menyelesaikan tugas administrasi di kantor, baik administrasi mengenai nasabah sampai pada pembukuan keuangan. Hal ini membuat pekerjaan menumpuk dan tidak diselesaikan secara maksimal karena keterbatasan waktu. Akibatnya karyawan harus menyelesaikan tugas tersebut dengan meluangkan waktu diluar jam kerja walaupun tidak dihitung lembur, sehingga karyawan merasa lelah karena pekerjaan tersebut dilakukan secara berulang-ulang. Sistem ini sudah berjalan dari tahun ke tahun walaupun berganti pemimpin, siapa saja pemimpinnya sistem ini tetap berjalan karena sudah menjad. budaya organisasi tersebut. Adanya sistem pembagian kerja yang kurang tepat dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karyawan akan bekerja semaunya sendiri, jika dibiarkan terus-menerus akan berdampak pada kinerja karyawan ke depannya. Menurunnya loyalitas diakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan. *Account officer (AO)* atau staff lapangan mengharapkan

dalam pembagian tugas yang sesuai dengan jabatannya.

Oleh karena itu pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja dan jabatan yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan.

Pembagian tugas yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi Hasibuan, (2007).

Menurut A.S Moenir (2005), pembagian tugas yang baik yaitu penempatan karyawan yang tepat sesuai kemampuan, keahlian, dan pendidikan yang dimiliki. Selain penempatan karyawan yang tepat, beban kerja juga perlu disusun karena setiap beban yang dipercayakan berbeda-beda dan sesuai kemampuan dari seseorang atau organisasi tersebut. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri.

Selain faktor pembagian tugas, faktor kompetensi dalam sebuah perusahaan juga bisa mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, menurut Wibowo (2010:324).

Fenomena kompetensi karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura yaitu

tuntutan kerja yang di terapkan perusahaan, karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura masih belum mampu untuk mencapainya, terlihat dari karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura staff lapangan yang kurang menguasai substansi pekerjaannya dan minim pengetahuan, dimana penyelesaian tugas-tugas hanya ditangani oleh beberapa karyawan saja, baik secara individu maupun dalam tim sehingga tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka saja yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal kemampuan, keterampilan dan kecakapan, sementara sebagian lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran yang jelas. Oleh karena itu, karyawan yang berkompeten dapat menyelesaikan tugas dengan memuaskan.

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga bermakna karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (skill), pengetahuan (knowledge) serta atribut personal (personal attribute) lainnya yang mampu membedakan seorang yang perform dan tidak perform. Artinya, inti dari kompetensi sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi.

Kompetensi seorang sangat membantu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2001:240) sumber daya manusia yang memiliki kompetensi diantaranya mempunyai

ciri fokus terhadap pelanggan, berorientasi pada kerjasama tim dan hasil kerja, inovatif, memiliki pengalaman teknis, mampu beradaptasi. Hal lain yang dapat menunjukkan dugaan rendahnya kompetensi karyawan adalah masih sulitnya diperoleh data yang *up to date* yang disebabkan kurang adaptasi terhadap perubahan pada perusahaan.

Menurut Wibowo (2010:339), kompetensi yang baik yaitu keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang berpikir ke depan.

Insentif juga merupakan faktor untuk mendorong motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, pemberian insentif pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura dinilai masih kurang efektif dan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan. Insentif diberikan Rp.5000 per nasabah, angka tersebut dinilai belum mencukupi kebutuhan karyawan dan tidak sesuai dengan beban kerja, mengingat perekrutan dilakukan dari kota hingga ke pelosok desa dengan medan jalan yang sulit dan terkadang hujan lebat menyebabkan penglihatan pada saat perjalanan terbatas tentunya dapat membahayakan karyawan, belum lagi karyawan harus meluangkan waktu untuk lembur menyelesaikan pekerjaan terkait perekrutan dari mulai administrasi nasabah sampai pada penjadwalan pencairan karena jam kerja yang

ada terpakai untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain, sehingga motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura menurun. Insentif yang diberikan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura masih tergolong rendah dengan target perusahaan yang tinggi. Karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura mengharapkan pemberian insentif yang sesuai dengan kebutuhan mereka sehingga motivasi kerja mereka bertambah. Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141). Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Account Officer di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Region Purworejo – Kebumen)**

Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian ini ingin mengetahui mengapa motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura menurun. Dimana diketahui, selama beberapa tahun terakhir pencapaian

target PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura mengalami penurunan. Hal tersebut merupakan dampak dari menurunnya motivasi kerja, yang dapat dilihat dari adanya keluhan nasabah mengenai seringnya karyawan terlambat datang pada rapat resmi nasabah sehingga nasabah menunggu lama untuk pembayaran angsurannya. Selain itu terdapat karyawan yang mangkir pada saat jam kerja untuk mengunjungi tempat-tempat sesuai kepentingan karyawan. Seharusnya secara prosedur, karyawan harus datang tepat waktu untuk melayani nasabah dan menggunakan jam kerja untuk sosialisasi ke desa-desa untuk memaksimalkan pencapaian perekrutan nasabah.

Dari fenomena diatas, sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pembagian kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura?
4. Apakah pembagian tugas, kompetensi, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura?

Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas penulis akan membatasi memfokuskan masalah pada hal sebagai berikut :

1. Robbins (2013 : 213) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran
Menurut (Robbins, 2006) Motivasi dibatasi pada
 - a. Mempunyai sifat agresif.
 - b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari.
 - d. Mematuhi jam kerja.
 - e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
 - f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
 - g. Kesetiaan dan kejujuran.
 - h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
 - i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
 - j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat
2. Membatasi variabel bebas pada variabel :
 - a. Pembagian Kerja adalah pekerjaan seseorang dalam organisasi atas pemberian dalam jabatan. Sehingga dalam melakukan tugasnya, seseorang perlu memahami tugas dan fungsi kerja dalam jabatan tersebut. Dimensi tugas pokok dan fungsi yang diteliti adalah penempatan karyawan, bebankerja, spesialisasi pekerjaan.
 - b. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta diduk oleh sikap kerja yang ditu..... oleh

pekerjaan tersebut menurut Wibowo (2010:324) indikatornya adalah keyakinan dan nilai-nilai, ketrampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual.

- c. Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141). Dimensi insentif yang diteliti adalah kesesuaian dengan beban kerja, kesesuaian dengan semangat kerja, kesesuaian dengan kinerja, kesesuaian dengan tugas yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan rencana-rencana pimpinan, kesesuaian dengan kebutuhan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pembagian kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pembagian tugas, kompetensi, dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta bekal pengetahuan dan gagasan tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik.
2. Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang berminat dalam pengembangan SDM yang berkualitas.

Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengambil kebijakan dengan mempertimbangkan pembagian kerja, kompetensi, insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pembagian kerja, kompetensi, insentif, dan motivasi. Sementara subyek penelitian adalah karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Populasi pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura berjumlah 63 karyawan yang terdiri dari 1 ARM, 1 Supervisor, 5 Kepala Cabang, 55 Staff Lapangan, tetapi dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya karyawan bagian Staff Lapangan sejumlah 55 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji instrument (Vaiditas dan Reliabilits) uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), uji hipoteis (uji t parsial dan koefesien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura (MBK) adalah Perusahaan Modal Ventura (PMV) yang diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Menggunakan metodologi Grameen Bank, MBK menyediakan modal kerja yang ditujukan kepada perempuan dari keluarga berpendapatan rendah di pulau Jawa, dengan tujuan memberikan mereka akses kepada layanan keuangan formal (*financial inclusion*), mengurangi kerentanan serta meningkatkan penghasilan dan taraf hidup. Sejak beroperasi pada tahun 2003 pertama kali di Tangerang,

METODE

MBK saat ini telah tercatat sebagai salah satu lembaga replicator *Grameen Bank* yang terbesar di Indonesia. MBK berharap dapat memberikan kontribusi kepada tujuan pemerintah untuk memenuhi *Millenium Development Goals*, terutama dalam memerangi kemiskinan dan memberdayakan perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Penelitian ini dilakukan terhadap 55 karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura yang meliputi usia, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	20-25 tahun	21	38%
2	25-35 th	28	51%
3	> 35 tahun	6	11%
Total		55	100%

Sumber : PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

Berdasarka Tabel IV-2 di atas diketahui bahwa responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 21 orang, responden dengan usia 25-35 tahun sebanyak 28 orang,

responden dengan usia > 35 tahun sebanyak 6 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV-3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

N o	Keterangan	Jumla h	Prosentas e
1	SMU/SMK	55	100%
Total		55	100%

Sumber : PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

Berdasarkan Tabel IV-3 di atas diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMU/SMK sebanyak 55 karyawan, atau sebesar 100%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Penelitian ini dilakukan terhadap 55 karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura yang meliputi lama bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

N o	Keteranga n	Jumla h	Prosentas e
1	> 5 tahun	30	55%
2	6 – 10 tahun	25	45%
Total		55	100%

Sumber : PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura
Berdasarkan Tabel IV-4 di atas diketahui bahwa responden dengan lama bekerja < 5 tahun sebanyak 30 karyawan, dan dengan lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 25 karyawan.

Analisis Statistik

Pengujian variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kelayakan instrument penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner, mampu mengukur data dari hasil jawaban responden secara tepat dan konsisten. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 *for windows* untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dan sebelum digunakan sebagai acuan analisis selanjutnya.

Suatu kuesioner dinyatakan valid dan reliabel apabila pertanyaan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dan reliabilitas data penelitian ini diukur dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} .

Uji Validitas

1. Variabel Pembagian Kerja (X_1)

Hasil analisis uji validitas variabel pembagian kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-5
Variabel Pembagian Kerja Hasil Uji Validitas

Ite m	r_{hitung}	r_{tabel}	Keteran gan
X_1 _1	0,788	0,26 5	Valid
X_1 _2	0,850	0,26 5	Valid
X_1 _3	0,764	0,26 5	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Dari Tabel IV-5 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel pembagian kerja dinyatakan valid.

2. Variabel Kompetensi (X_2)

Hasil analisis uji validitas variabel kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Ite m	r_{hitung}	r_{tabel}	Keteran gan
----------	--------------	-------------	----------------

X_2 _1	0,515	0,26 5	Valid
X_2 _2	0,515	0,26 5	Valid
X_2 _3	0,642	0,26 5	Valid
X_2 _4	0,618	0,26 5	Valid
X_2 _5	0,575	0,26 5	Valid
X_2 _6	0,595	0,26 5	Valid
X_2 _7	0,600	0,26 5	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Dari Tabel IV-6 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kompetensi dinyatakan valid.

3. Variabel Insentif (X_3)
Hasil analisis uji variabel Insentif dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-7
Variabel Insentif Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_3 _1	0,304	0,26 5	Valid
X_3	0,704	0,26	Valid

_2		5	
X_3 _3	0,721	0,26 5	Valid
X_3 _4	0,741	0,26 5	Valid
X_3 _5	0,785	0,26 5	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Dari Tabel IV-7 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel insentif dinyatakan valid.

4. Variabel Motivasi (Y_1)
Hasil analisis uji validitas variabel motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1 _1	0,454	0,26 5	Valid
Y_1 _2	0,427	0,26 5	Valid
Y_1 _3	0,467	0,26 5	Valid
Y_1 _4	0,526	0,26 5	Valid
Y_1 _5	0,387	0,26 5	Valid

Y_{1-6}	0,331	0,26 5	Valid
Y_{1-7}	0,406	0,26 5	Valid
Y_{1-8}	0,425	0,26 5	Valid
Y_{1-9}	0,446	0,26 5	Valid
Y_{1-10}	0,405	0,26 5	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Dari Tabel IV-8 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel motivasi dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas sering diartikan juga sebagai kekonsistenan. Hal ini berarti bahwa suatu alat ukur memiliki reliabilitas sempurna apabila hasil pengukuran diujikan berkali-kali terhadap subyek yang sama selalu menunjukkan hasil skor yang sama. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang digunakan konsisten. Uji reliabilitas berorientasi pada suatu pengertian bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data dan uji reliabilitas dengan

menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan alat bantu SPSS.

Suatu item instrument dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha item deleted* menunjukkan hasil positif dan *corrected item-total correlation* tidak ada yang negative serta koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r pada table. Imam Ghazali (2002:133) mengatakan bahwa suatu kelompok item-item pertanyaan dinyatakan reliabel bilamana angka koefisien alpha > 0.60. Perhitungan reliabilitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan program *SPSS 23 for Windows*. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian :

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Penerimaan	Keterangan
1	Pembagian tugas	0,898	0,60	Reliabel
2	Kompetensi	0,809	0,60	Reliabel
3	Insentif	0,833	0,60	Reliabel
4	Motivasi	0,753	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel IV-9 diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel dinyatakan reliabel (andal) dan dapat kita lihat pada tabel koefisien

Cronbach's Alpha yang nilainya > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Berikut hasil pengujian multikolinieritas variabel penelitian :

Tabel IV-10
Coefficients^a

Variabel	Tolerance	VIF
Pembagian tugas	0,951	1,052
Kompetensi	0,931	1,074
Insentif	0,960	1,042

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan Tabel IV-10 *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa nilai VIF di sekitar angka 1 atau mempunyai angka tolerance mendekati 1 dan besaran korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak dapat

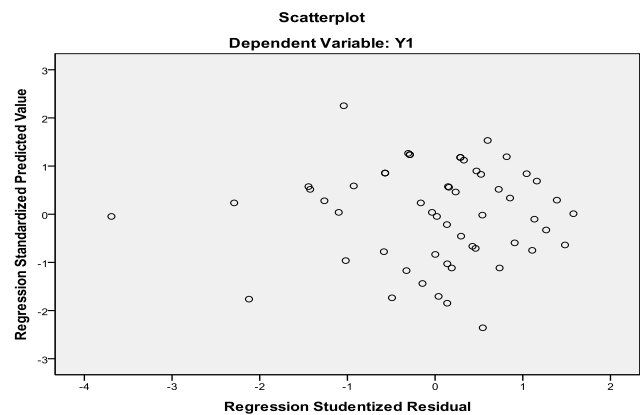
multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji Heterokedstisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain, hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar IV-2

Uji Heterokedstisitas
Dependent Motivsi (Y₁)



Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

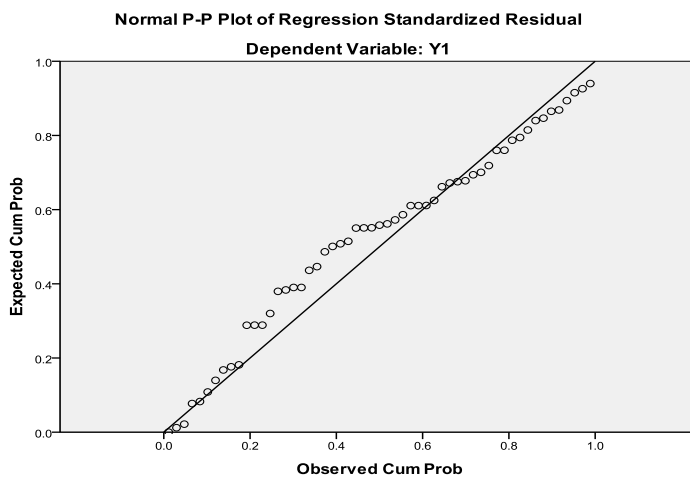
Berdasarkan Gambar IV-2 grafik uji heterokedstisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak

ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas Data

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen/keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal. Adapun hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar IV-3
Uji Normalitas
Dependent Motivasi (Y₁)



Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah

garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

4.5.2. Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dengan independen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y₁ = Variabel Motivasi Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel Pembagian Kerja

b₂ = Koefisien regresi variabel Kompetensi

b₃ = Koefisien regresi variabel Insentif

X₁ = Variabel Pembagian Kerja

X₂ = Variabel Kompetensi

X₃ = Variabel Insentif

e = Error residual

Untuk mengetahui hubungan parsial variabel pembagian kerja, kompetensi, dan insentif terhadap motivasi kerja dapat dilihat tabel berikut ini:

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.164	3.901		3.631	.001
	X1	.344	.151	.274	2.283	.027
	X2	.414	.153	.328	2.705	.009
	X3	.327	.148	.264	2.216	.031

a. Dependent Variable: Y1

Tabel IV-11

Hasil Regresi Uji t

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan Tabel IV-11 hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,164 + 0,344X_1 + 0,414X_2 + 0,327X_3 + \epsilon_1$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

a = Konstanta

X₁ = Pembagian Kerja

X₂ = Kompetensi

X₃ = Insentif

b1 = Koefisien regresi variabel Pembagian Kerja

b2 = Koefisien regresi variabel Kompetensi

b3 = Koefisien regresi variabel Insentif

1. Konstanta (a) = 14,164

Artinya apabila variabel pembagian kerja, kompetensi, dan insentif dianggap konstan maka kinerja sebesar 14.164

2. Variabel independent

a. b1 = 0,344

Koefisien regresi untuk variabel pembagian kerja (X₁) sebesar 0,344, artinya jika pembagian kerja meningkat satu satuan, maka motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura (Y) akan meningkat sebesar 0,344 satuan.

b. b2 = 0,414

Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X₂) sebesar 0,414, artinya jika kompetensi meningkat satu satuan, maka

motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura (Y) akan meningkat sebesar 0,414 satuan.

- c. $b_3 = 0,327$
Koefisien regresi untuk variabel insentif (X_3) sebesar 0,327, artinya jika insentif meningkat satu satuan, maka motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura (Y) akan meningkat sebesar 0,327 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (pembagian kerja, kompetensi, dan insentif) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) statistiknya adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan tingkat signifikansi dibawah 0,050. Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini hipotesis dapat dilihat dari Titik Persentase Distribusi t (df = 55 - 4) maka hasil t tabel dengan 55 responden 2,007.

Tabel IV-12

Uji Hipotesis

Variabel	t tabel	t hitun	Signifikan	Hipotesis
----------	---------	---------	------------	-----------

	g			
Pembagian Kerja (X_1)	2,00	2,283	0,027	H_1 diterima
Kompetensi (X_2)	2,00	2,705	0,009	H_2 diterima
Insentif (X_3)	2,00	2,216	0,031	H_3 diterima

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel IV-12 dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1 Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Motivasi Kerja
Berdasarkan analisis untuk variabel pembagian kerja hipotesis 1 menyatakan bahwa pembagian kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,283 > t_{tabel} sebesar 2,007 dan nilai signifikansinya 0,027 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin baiknya Pembagian kerja karyawan dalam sebuah organisasi, maka semakin baik juga motivasi kerja karyawan, artinya bahwa peran pembagian kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti hipotesis 1 yang diajukan dapat diterima karena variabel pembagian kerja berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja di dalam regresi. Pembagian kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kompetensi hipotesis 2 menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,705 > t_{tabel}$ sebesar $2,007$ nilai signifikansinya $0,009$ lebih kecil dari $0,05$. Hal ini berarti semakin baiknya kompetensi karyawan dalam sebuah organisasi maka semakin baik juga motivasi kerja karyawan, artinya bahwa peran kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti hipotesis 2 yang diajukan dapat diterima karena variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di dalam regresi. Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

c. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis untuk variabel insentif hipotesis 3 menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,216 > t_{tabel}$ sebesar $2,007$ nilai

signifikansinya $0,031$ lebih kecil dari $0,05$. Hal ini berarti semakin baik insentif dalam sebuah organisasi maka semakin baik juga motivasi kerja, artinya bahwa peran insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti hipotesis 3 yang diajukan dapat diterima karena variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di dalam regresi. Variabel insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel pembagian kerja, kompetensi, dan insentif terhadap motivasi maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini :

Tabel IV-13

Hasil Regresi Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.932	3	26.977	7.395	.000 ^a
	Residual	186.050	51	3.648		
	Total	266.982	54			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y1

2020 *Sumber : Data Primer diolah Tahun*

Berdasarkan Tabel IV-13 analisis diperoleh F_{hitung} persamaan 1 sebesar 7,395 dengan tingkat signifikansi 0.000, karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,050, maka bisa dikatakan bahwa variabel pembagian kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan insentif (X_3), berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y_1) secara simultan.

2. Koefisien Determinasi

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerapkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya Adjusted R Square karena variabel bebas lebih dari dua dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model	R	R Square	Adjusted R
1	.551 ^a	.303	

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

2020 *Sumber : Data Primer diolah Tahun*

Berdasarkan Tabel IV-14 Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,262 artinya 26,2% motivasi dipengaruhi oleh variabel pembagian kerja, kompetensi, dan insentif, sedangkan sisanya 73,8% (100%-26,2%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembagian kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan insentif (X_3) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hasil pembahasannya adalah sebagai berikut:

Tabel IV-14
Hasil Regresi Koefisien Determinasi

Model Summary 1) Pengaruh Secara Parsial Pembagian Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pembahasan Hipotesis 1: pembagian kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Setelah melakukan pengujian, hasil uji t variabel pembagian kerja mempunyai nilai thitung sebesar 2,283 >ttabel 2,007 dengan signifikansi $0,027 < 0,050$. Kondisi ini menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Hal ini berarti semakin baik pembagian kerja pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, maka semakin baik juga motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Besarnya pengaruh pembagian kerja terhadap motivasi kerja 0,344 atau 34,4%. Bagi pihak manajemen PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura diharap untuk memperhatikan kondisi pembagian kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura disesuaikan dengan jabatan karyawan dan kemampuan masing-masing individually , karena dari hasil penelitian faktor pembagian kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Menurut teori A.S Moenir (2005), pembagian kerja yang baik yaitu penempatan karyawan yang tepat sesuai kemampuan, keahlian, dan pendidikan yang dimiliki. Hasil penelitian ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Suharni (2018) menunjukan hasil adanya hubungan yang positif pembagian tugas untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan

2) Pengaruh Secara Parsial Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Pembahasan Hipotesis 2: kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Setelah melakukan pengujian, hasil uji t variabel kompetensi mempunyai nilai thitung sebesar 2,6705 >ttabel 2,007 dengan signifikansi $0,009 < 0,050$. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Hal ini berarti semakin baik kompetensi karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, maka semakin baik juga motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja 0,414 atau 41,4%. Bagi pihak manajemen PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura diharap untuk memperhatikan faktor kompetensi karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, misalnya dengan mengadakan pelatihan secara berkala dan mengevaluasinya hingga karyawan berkompeten, karena dari hasil penelitian faktor kompetensi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Menurut teori Wibowo (2010:324) faktor kompetensi dalam sebuah perusahaan juga bisa mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ngatemin, Wanti Arumwanti (2012), menunjukkan hasil adanya hubungan yang positif antara kompetensi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3) Pengaruh Secara Parsial Insentif terhadap Motivasi Kerja

Pembahasan Hipotesis 3: insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Setelah melakukan pengujian, hasil uji t variabel insentif mempunyai nilai thitung sebesar 2,216 >ttabel 2,007 dengan signifikansi $0,031 < 0,050$. Kondisi ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Hal ini berarti semakin baik pemberian insentif pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, maka semakin baik juga motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja 0,327 atau

32,7%. Bagi pihak manajemen PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura diharap untuk memperhatikan pemberian insentif pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, dengan cara menambah nominal besarnya insentif yang sudah ada sesuai dengan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, karena dari hasil penelitian faktor insentif yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Menurut teori Menurut Gorda, (2004:141) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Hasil penelitian ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Graffito Riyant Grahayudha (2014), menunjukkan adanya hubungan positif antara insentif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4) Pengaruh Secara Simultan Pembagian Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Motivasi Kerja

Pembahasan Hipotesis 4: Berdasarkan analisis variabel pembagian kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) secara bersama-sama. Hasil pengujian uji F diperoleh Fhitung sebesar 7,395 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,050, maka bisa dikatakan bahwa variabel pembagian kerja, (X1), kompetensi, (X2), dan insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) secara simultan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pembagian kerja, kompetensi, dan insentif terhadap motivasi kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pembagian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Artinya peran pembagian kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, bahwa pembagian kerja yang baik akan berdampak pada motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, begitu juga sebaliknya pembagian kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

2. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Artinya peran kompetensi dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, bahwa kompetensi karyawan yang baik akan berdampak pada motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, begitu juga sebaliknya kompetensi karyawan yang kurang baik akan berakibat pada penurunan motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

3. Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Artinya peran insentif dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, bahwa pemberian insentif yang layak akan berdampak pada motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, begitu juga sebaliknya insentif yang tidak layak akan berakibat pada penurunan motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

4. Berdasarkan hasil analisis Uji F, menyatakan bahwa variabel pembagian kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3), berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y1) secara simultan untuk motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

Saran

1. Diharapkan perusahaan memperhatikan pembagian kerja pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, karena faktor pembagian kerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Sebaiknya pembagian kerja disesuaikan dengan jabatan karyawan dan sesuai dengan kemampuan masing-masing individualnya. Sehingga karyawan bisa menyesuaikan diri dan bertanggungjawab dengan beban kerja yang ada.

2. Diharapkan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura untuk memperhatikan kompetensi pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, variabel kompetensi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata yang paling rendah. Maka perusahaan harus lebih memperhatikan kompetensi karyawannya dengan cara mengadakan pelatihan secara berkala atau terus-menerus supaya karyawan berkompeten.

3. PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura diharapkan untuk memperhatikan insentif pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, karena variabel insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hendaknya perusahaan memberikan insentif yang layak disesuaikan dengan kesejahteraan karyawan dan diberikan dengan tepat waktu sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan prestasi kerja yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimin. 2002. *Prosedure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V* Jakarta : Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Davis, Keith dan Newstorm. 2006. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta Erlangga.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko, T.Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

_____.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
https://www.researchgate.net/publication/299588945_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA

- _____. 2011. <http://repository.unpas.ac.id/30506/5/BAB%20II.pdf>
- _____. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibun, Malayu.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- _____.2008. Organisasi dan MotivasiEdisi ke -5. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT.Bumi aksara
- _____.2013. Organisasi dan Motivasi Dasar Manusia. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta.
- Faiqoh (2009), Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Batik 2 Kebumen.
- Gunawan, Sudarmanto. 2005. Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Graffito Riyant Grahayudha (2014), pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT AXA
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi
- Hasibun, M.S.P. 2011. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta : BPFE.

Hadi, Syamsul. 2009. Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.

Santoso, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : Rineka Cipta

Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE

Suharni (2018) dengan judul pengaruh pembagian kerja, kompetensi, dan insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai perangkat desa Sruweng

Laksana, Fajar. 2008. Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yuki, Gary. 1994. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.

Martoyo, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE

Ngatemin, Wanti Arumwanti (2012), dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara

Purwoto, A. 2009. Panduan Laboratorium Statistik Inferensial. Jakarta : Grasindo

Sugiono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfa Beta