

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BUNGO**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

HAMDAN, M. NUH

NIM: 016752372

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta,

2014

METERAI
TEMPEL

PALANG KERAMAHAN RIANGGA

79

F79B2ACF195530643

ENAM RIBU RUPIAH

6000

DJP

Yang Menyatakan

(HAMDAN, M. NUH)

NIM.016752372

ABSTRAK

Keberhasilan suatu instansi sangatlah bergantung pada baik dan buruknya kinerja dari instansi tersebut. Kinerja dari suatu instansi tergantung dari kinerja pegawainya dimana setiap pegawai merupakan motor bagi berjalannya sebuah instansi. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh suatu organisasi/instansi. Tak terkecuali pula pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Salah satu cara pimpinan daerah untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan insentif bagi pegawainya dalam rangka untuk dapat meningkatkan kegairahan kerja serta meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis seberapa besarkah pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai; 2) untuk menganalisis seberapa besarkah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) untuk menganalisis seberapa besarkah pengaruh insentif dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 165 orang dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Sedangkan untuk mengidentifikasi isu-isu diatas, dilakukan survey secara tertulis yang didistribusikan kepada responden yaitu pegawai yang menjadi sampel dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Untuk alat uji instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk menguji hipotesis menggunakan uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F), serta untuk mengetahui besar pengaruh menggunakan analisis Regresi Linear Berganda.

Dari persamaan uji regresi linear berganda yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dimana berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F

(Simultan) menunjukkan bahwasanya Insentif(X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pemberian insentif yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kata kunci: Insentif, Motivasi dan Kinerja Pegawai

Universitas Terbuka

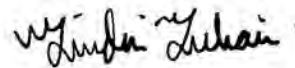
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : “ Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo “

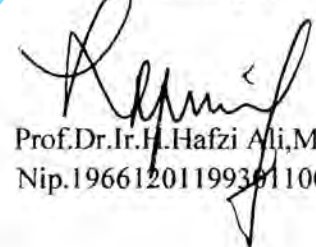
Penyusun TAPM :
 Nama : Hamdan,M.Nuh
 NIM : 016752372
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu / 14 Juni 2014

Menyetujui:

Pembimbing II,



 Aminuddin Zuhairi, M.Ed. Ph.D.
 Nip. 196111271988031001

Pembimbing I,

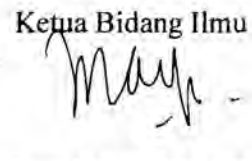

 Prof. Dr. Ir. H. Hafzi Ali, MM
 Nip. 196612011993011001

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana


 Suciani, M.Sc., Ph.D.
 Nip. 19520213 198503 2 001

Ketua Bidang Ilmu


 Maya Maria, SE, MM
 Nip. 19720501 199903 2 003

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Hamdan, M. Nuh
 NIM : 016752372
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo


Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

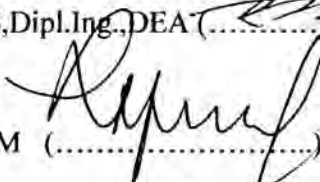
Hari/Tanggal : Sabtu/14 Juni 2014
 Waktu : 16.00 – 18.00 Wib

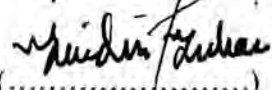
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dra Hertinawati, M.Pd (.....)

Penguji Ahli : Prof. Dr. Musa Hubeis, MS, Dipl. Ing., DEA (.....)

Pembimbing I : Prof. Dr. Ir. H. Hafzi Ali, MM (.....)

Pembimbing II : Aminuddin Zuhairi, M.Ed. Ph.D (.....)

KATA PENGANTAR

AssalamualaikumWr. Wb.

Alhamdulillah puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program PascaSarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

PenulisanTesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata.Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata atau pun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM, selaku dosen pembimbing I Tesis dan Bapak Aminuddin Zuhairi,M.Ed.Ph.D selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program PascaSarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
4. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program PascaSarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi.
5. Seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.

6. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Ayah dan Ibu, Istri tercinta, dan anak-anakku tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu untuk menyelesaikan studi ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak untuk membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jambi,

2014



HAMDAN, M. NUH

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pernyataan.....	iv
Lembar Pengesahan.....	v
Lembar Persetujuan TAPM.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang..... 1	
B. Identifikasi Masalah..... 10	
C. Perumusan Masalah..... 11	
D. Tujuan Penelitian..... 12	
E. Kegunaan Penelitian..... 12	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Pustaka..... 14	
1. Manajemen..... 14	
2. Manajemen Sumber Daya Manusia..... 15	
3. Insentif..... 17	
a. Definisi Insentif..... 17	
b. Jenis-jenis Insentif..... 18	
c. Tujuan Pemberian Insentif..... 21	
d. Dimensi Insentif..... 22	
4. Motivasi..... 26	
a. Definisi Motivasi..... 26	
b. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi..... 27	
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi..... 28	
d. Dimensi Motivasi..... 29	
5. Kinerja..... 32	
a. Definisi Kinerja..... 32	
b. Tujuan dan Sasaran Kinerja..... 33	
c. Metode Penilaian Kinerja..... 34	

d. Dimensi Kinerja.....	35
B. Penelitian Terdahulu (<i>Deductive Thinking</i>).....	36
C. Kerangka Konseptual.....	38
D. Hipotesis.....	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel.....	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel.....	46
C. Instrumen Penelitian.....	47
D. Prosedur Penelitian.....	48
1. Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	49
2. Studi Kepustakaan (<i>Library Research</i>).....	50
E. Definisi Operasional.....	51
F. Metode Analisis.....	55
1. Metode Deskriptif (Kualitatif).....	56
2. Metode Verivikatif (Kuantitatif).....	58
a. Uji Kualitas Data.....	58
1) Uji Validitas.....	59
2) Uji Reliabilitas.....	63
b. Uji Asumsi Klasik.....	64
1) Uji Normalitas.....	64
2) Uji Heterokedastisitas.....	65
c. Persamaan Regresi Linear Berganda.....	66
1) Koefisien Determinasi (R^2).....	66
2) Uji Parsial (Uji t).....	67
3) Uji Simultan (Uji F).....	68
G. Rancangan Uji Hipotesis.....	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden Penelitian.....	71
1. Data Latar Belakang Jenis Kelamin Penelitian.....	71
2. Latar Belakang Usia Pegawai.....	72
3. Latar Belakang Pendidikan Pegawai.....	74
4. Latar Belakang Eselon.....	75
B. Hasil Penelitian.....	76
1. Analisis Deskriptif.....	76
a. Analisis Deskriptif Variabel Insentif.....	76

b. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	89
c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	97
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	108
a. Hasil Uji Normalitas	108
b. Hasil Uji Heterokedastisitas	111
3. Persamaan Regresi Linear Berganda	112
a. Hasil Uji R Square	113
b. Hasil Uji t (Parsial)	113
1). Uji t Insentif Terhadap Kinerja	114
2). Uji t Motivasi Terhadap Kinerja	115
c. Hasil Uji F (Simultan)	116
C. Pembahasan	117
1. Pembahasan Deskriptif	117
2. Pembahasan Pertama	120
3. Pembahasan Kedua	121
4. Pembahasan Ketiga	123
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	126
B. Saran	127
1. Secara Praktis	127
2. Secara Akademis	128
DAFTAR PUSTAKA	129

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1. HirarkiKebutuhan Maslow	32
2.2. KerangkaKonseptual	42
4.1. GrafikProfilBerdasarkanJenisKelamin	72
4.2. GrafikRespondenBerdasarkan Tingkat Usia.....	73
4.3. GrafikRespondenBerdasarkan Tingkat Pendidikan	74
4.4. GrafikRespondenBerdasarkanEselon.....	75
4.5. PersentaseJawabanRespondenDimensiEvaluasiJabatanVariabelInsentif (X_1)	83
4.6. PersentaseJawabanRespondenDimensiKinerjaVariabelInsentif (X_1).....	81
4.7. PersentaseJawabanRespondenDimensi Lama KerjaVariabelInsentif (X_1)....	82
4.8. PersentaseJawabanRespondenDimensiKebutuhanVariabelInsentif (X_1)	84
4.9. PersentaseJawabanRespondenDimensiKeadilandanKelayakanVariabelInsentif (X_1).....	85
4.10. PersentaseJawabanRespondenDimensiSenioritasVariabelInsentif (X_1)	86
4.11. PersentaseJawabanRespondenDimensiKebutuhanUntukBerprestasivariabel Motivasi (X_2)	92
4.12. PersentaseJawaban RespondenDimensiKebutuhanUntukMemperluasPergaulanvariabelMotivasi (X_2).....	93
4.13. PersentaseJawabanRespondenDimensiKebutuhanUntukMenguasaiSesuatu VariabelMotivasi (X_2)	95
4.14. PersentaseJawabanRespondenDimensiKualitasKerjavariabelKinerja (Y)	101
4.15. PersentaseJawabanRespondenDimensiKerjasamavariabelKinerja (Y)	102
4.16. PersentaseJawabanRespondenDimensiTanggungJawabvariabelKinerja (Y)	103
4.17. PersentaseJawabanRespondenDimensiInisiatifvariabelKinerja (Y).....	104
4.18. PersentaseJawabanRespondenDimensiKuantitasKerjavariabelKinerja (Y)	106
4.19. UjiNormalitas Histogram	109
4.20. Uji Normal P-P Plot	109
4.21. UjiHeterokedastisitas	111

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. Insentif berdasarkan Pangkat, Golongan atau Jabatan	6
1.2. Pengukuran Realisasi Sasaran Strategis Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo	8
3.1. Skala Likert Pada Prosedur Pengumpulan Data	50
3.2. Operasional Variabel: Insentif (X_1)	53
3.3. Operasional Variabel : Motivasi (X_2)	53
3.4. Operasional Variabel: Kinerja (Y)	55
3.5. Rentang Skala	57
3.6. Standar Penelaian Untuk Validitas	60
3.7. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Insentif (X_1)	60
3.8. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X_2)	61
3.9. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)	62
3.10. Standar Penelaian Untuk Reliabilitas	63
3.11. Reliabilitas Variabel Penelitian	64
4.1. Indikator Variabel Insentif (X_1)	77
4.2. Rentang Skala Penelitian	79
4.3. Rentang Skala Penelitian Variabel Insentif (X_1)	87
4.4. Indikator Variabel Motivasi (X_2)	90
4.5. Rentang Skala Penelitian Variabel Motivasi (X_2)	96
4.6. Indikator Variabel Kinerja (Y)	99
4.7. Rentang Skala Penelitian Variabel Kinerja (Y)	107
4.8. Uji Statistik Normalitas	110
4.9. Tabel Uji Pengaruh	112
4.10. Uji R dan R Square	113
4.11. Uji t (Parsial)	114
4.12. Hasil Uji F Secara Simultan	116
4.13. Pembahasan Hasil Hipotesis	124

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Surat Keputusan Pembimbing Tesis
3. Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian
4. Hasil Perhitungan Uji Kualitas Data
5. Hasil Uji Asumsi Klasik
6. Hasil Perhitungan Analisis Dengan Program SPSS Versi 20.0

Universitas Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi sangatlah bergantung pada baik dan buruknya kinerja dari instansi tersebut. Kinerja dari suatu instansi tergantung dari kinerja pegawainya dimana setiap pegawai merupakan motor bagi berjalannya sebuah instansi. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh suatu organisasi/instansi.

Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang pegawai. Tingkat kinerja pegawai juga dapat mempengaruhi suatu Negara khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang tepat dan efisien. Salah satu contoh Negara yang memandang pentingnya kinerja pegawai yang efektif dan efisien adalah Indonesia, dimana tingkat kepuasan masyarakat menjadi tolak ukur apakah pelayanan yang diberikan pegawai memuaskan atau mengecewakan bagi masyarakat sebagai pengguna layanan publik.

Oleh sebab itu kinerja seseorang menjadi sangat penting untuk terus ditingkatkan. Prawirosentono (1999:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi/instansi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bernard (1999:27) mengemukakan bahwa output, kinerja, efisiensi, efektifitas, sering dihubungkan dengan produktifitas.

Umumnya bagi setiap pemimpin daerah akan selalu berusaha dan mengharapkan agar pegawainya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu Pemerintah Daerah berusaha memberikan sorotan lebih banyak terhadap SDM yang berada dalam ruang lingkup sekretariat daerah tersebut.

Memenuhi kebutuhan tersebut, pemerintah daerah dapat menempuh dengan beberapa cara, cara yang paling efektif adalah meningkatkan SDM yang ada dalam lingkup sekretariat daerah, mulai dari kepala dinas sampai pegawai negeri sipil maupun pegawai honorer. SDM menitik beratkan pada kenyataan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang saling berintraksi satusama lain dalam pencapaian suatu tujuan. Di mana faktor manusia sering kali menimbulkan masalah-masalah rumit dalam suatu instansi yang disebabkan karena adanya perbedaan-perbedaan seperti : sifat keahlian, pengalaman, latar belakang dan reaksi yang ditimbulkan antar masing-masing pegawai.

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan pembangunan kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur Negara yang melaksanakan pemerintah dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Tangkilisan (2002:25) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena

manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai negeri dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien.

Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Hal ini juga dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya pegawai negeri.

Adapun salah satu cara pimpinan daerah untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan dorongan berupa motivasi bagi para pegawai negeri yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, yaitu dengan memberikan rangsangan berupa insentif kepada pegawai negeri sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan.

Pemberian insentif kepada para pegawai pada dasarnya diharapkan akan memberikan angin segar dan menimbulkan motivasi positif kepada para pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak yang positif di dalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya kinerja pegawai negeri di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Karena mengingat saat ini dengan perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi yang kini semakin merata keseluruh Negara didunia, menyebabkan berkembangnya kebutuhan para penduduknya, masyarakat sekarang sudah mulai sadar akan kewajibannya bahkan cenderung kritis akan tuntutan hak-haknya. Hal ini menuntut semua organisasi yang berhubungan dengan pelayanan hak masyarakat agar menjadi yang kompetitif yang sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat.

Adapun Pemberian insentif adalah suatu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi agar dapat bekerja optimal dengan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi, karena disamping pegawai mendapatkan imbalan berupa gaji atas kontribusi yang diberikan terhadap organisasi, pemberian insentif juga dapat memberikan rangsangan untuk memotivasi para pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas yang berujung pada kinerja pegawai yang optimal.

Seperti yang diungkapkan oleh Hendry Fayol (2008:75) insentif merupakan pemberian imbalan kepada para pegawai atau karyawan atas dasar kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan. Menurut William. E Lugich (1996:121) insentif merupakan penghargaan berupa tambahan pendapatan tertentu atau dalam bentuk lainnya yang diberikan oleh perusahaan/instansi kepada pegawai atau kelompok kerja pegawai atas performance atau kinerjanya.

Menurut Sarwoto (2000:144) insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja

kepada pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan/instansi. Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia. Sedangkan pemberian upah insentif ini dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja pegawai yang bertujuan untuk memotivasi para pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan instansi secara optimal.

Namun sejauh ini pemberian insentif yang diberlakukan oleh sekretariat daerah Kabupaten Bungo belum lah berjalan optimal, hal ini dikarenakan insentif yang diberikan kepada pegawai belum seluruhnya merata, sehingga hal ini menyebabkan pelaksanaan pemberian insentif pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh pegawai bisa mendapatkan insentif dan untuk kisaran besar insentif yang diperoleh setiap pegawainya pun berbeda sehingga menyebabkan kinerja sebagian pegawai negeripun menurun. Selain itu pula adanya kecenderungan tidak adilnya dalam pemberian insentif, hal ini berkaitan dengan pengorbanan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh. Berikut ini dapat dilihat persentase realisasi pemberian insentif di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Tabel 1.1
Insentif berdasarkan Pangkat, Golongan atau Jabatan

Pangkat/Gol	Jenis Insentif				
	GoL IV	GoL III	GoL II	Honorarium	DII
TKD	Rp.1,000,000	Rp 600,000	Rp 400,000	-	-
Honorarium PA	-	-	-	Rp 1,500,000	-
Honorarium KPA	-	-	-	Rp 1,250,000	-
PPTK	-	-	-	-	Rp 750,000
Korlap	-	-	-	-	Rp 400,000
Pengawas	-	-	-	-	Rp 350,000
Staff	-	-	-	-	Rp 300,000
Tunjangan Kabid	-	-	-	-	Rp 2,000,000
Tunjangan Kadis	-	-	-	-	Rp 980,000
Sekretaris	-	-	-	-	Rp 1,250,000
Kasi	-	-	-	-	Rp 540,000

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo

Dari table diatas terlihat perbedaan jumlah insentif yang didapat oleh pegawai. Tidak dipungkiri hal ini menimbulkan ketidakpuasan di dalam diri pegawai. Hal ini dikarenakan sebagai manusia, pegawai mempunyai tujuan pribadi selain tujuan organisasi yang harus dicapai, sehingga diperlukan integrasi antar tujuan organisasi dengan tujuan pribadi pegawai. Kebutuhan masing-masing pegawai tersebut dapat bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak. Apabila kebutuhan pegawai sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Kinerja pegawai juga tidak terlepas dari kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Pegawai merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Selain insentif yang diberikan kepada pegawai negeri dalam meningkatkan kinerja, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Namun sebaliknya bila motivasi kerja pegawai rendah, pegawai tidak

mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Anwar P. Mangkunegara (2000:93) mengatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi disini tidak tumbuh dengan sendirinya, pemimpin harus dapat membangkitkan motivasi pegawai. Selain motivasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang.

Disamping pendapat tersebut disampaikan juga pendapat lain mengenai motivasi yaitu keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis dan Jackson, 2006:114), serta motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu (French dan Raven dalam Sule dan Kurniawan, 2010:235). Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2011:166).

Namun demikian yang terjadi belakangan ini berdasarkan hasil observasi, nampaknya upaya Sekretariat Daerah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai masih terdapat banyak kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan strategis pada instansi. Dimana masih banyak ditemukannya realisasi dari sasaran strategis tidak mencapai target realisasi 100%. Hal ini dikarenakan masih saja ada pegawai yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat

masuk bekerja kembali, pulang kerja lebih awal, serta melalaikan pekerjaan dengan menunda-nunda pekerjaan yang ada. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan. Untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, dapat dilihat dari pengukuran beberapa realisasi sasaran strategis yang rangkum pada table 1.1. berikut ini:

Tabel 1.2
Pengukuran Realisasi Sasaran Strategis
Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
1	Meningkatnya kualitas dan Kemampuan Sumber Daya Aparatur	Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi <i>Pertauran Perundang-undangan.</i>	Rp70,000,000	Rp 48,611,600	69.45%
2	Meningkatnya kualitas dan Kemampuan Sumber Daya Manusia PNS	Terlaksananya Pendidikan, pelatihan dan kursus	Rp90,000,000	Rp 63,040,000	70.04%
3	Terwujudnya peraturan Bupati tentang Tugas Pokok dan Fungsi bagi Lembaga daerah	Tertaksana penyusunan Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Daerah	Rp53,504,800	Rp 20,590,675	38.48%
4	Terciptanya Laporan laporan Kinerja lembaga Daerah Tahun 2013	Terlaksananya penyusunan Laporan Kinerja Lembaga Daerah.	Rp64,194,500	Rp 13,871,225	21.61%
5	Terpenuhinya beban kerja sesuai dengan jabatan Pegawai Negeri Sipil. Struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo.	Terlaksananya jabatan yang sesuai dengan kinerja masing-masing.	Rp27,840,000	Rp 10,822,000	38.87%
6	Terwujudnya koordinasi pembangunan	Prosentase terwujudnya koordinasi	Rp17,025,000	Rp 8,438,900	49.57%

sesuai visi dan misi pemerintah Kab. Bungo	perencanaan pembangunan			
--	-------------------------	--	--	--

Sumber: *Administrasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo*

Dari table 1.1 diatas terlihat bahwasanya pencapaian kerja atas realisasi sasaran strategis pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo masih banyak dibawah 50%, terutama untuk terciptanya laporan-laporan Kinerja lembaga Daerah Tahun 2013realisasi yang tecapai baru 21,61%. Hal ini tentu sangat mengkhawatirkan sekali dalam rangka terlaksananya penyusunan laporan kinerja Lembaga Daerah Kabupaten Bungo.Karena laporan kinerja yang baik dan tepat waktu dalam mengerjakannya merupakan hal yang penting dalam rangka untuk mengambil kebijakan ataupun langkah-langkah kedepannya.Ini tentu menggambarkan bahwasanya masih banyak pegawai yang lalai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai.Selain itu untuk sasaran strategis terpenuhinya beban kerja sesuai dengan jabatan Pegawai Negeri Sipil Struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo juga masih sangat rendah, realisasi sasaran strategisnya baru terwujud 38,87%.

Melihat dari kondisi ini sudah semestinya seorang pemimpin mampu memberikan dorongan berupa motivasi dalam rangka Meningkatkan kualitas dan Kemampuan Sumber Daya Manusia PNS untuk mewujudkan serta mensukseskan roda pemerintahan di Kabupaten Bungo untuk menuju Bungo Mas.

Oleh Siagian (2003:117) menyatakan bahwa motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal.Sebagai pendorong, motivasi pada dasarnya membuatpribadi seseorang dapat melakukan bermacam-macam aktifitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri.Perilaku

manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan organisasi maka antara motivasi dan permintaan instansi harus saling mendukung. Karena motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pegawai, dengan demikian akan tercapai kinerja pegawai yang lebih tinggi.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal ini tentunya harus segera dibenahi agar para pemimpin dan bawahan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pemberian insentif dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini juga diharapkan dapat memerikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan insentif dan motivasi kepada pegawainya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

1.2. Identifikasi Masalah

Pegawai negeri sipil sebagai aparatur Negara mempunyai peranan penting dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan pembangunan. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur Negara yang melaksanakan pemerintah dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional.

Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional tak terkecuali pula dengan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Namun kenyataan yang dijumpai di lapangan, masih saja ditemukannya pegawai yang

malas dan bolos kerja, sehingga mengakibatkan hasil kerja yang ingin dicapainya tidak maksimal. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan hal ini diindikasikan oleh:

1. Insentif yang diberikan kepada pegawai belum seluruhnya merata, sehingga hal ini menyebabkan pelaksanaan pemberian insentif pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh pegawai bisa mendapatkan insentif.
2. Kisaran insentif yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, cenderung masih membedakan antara yang satu dengan yang lain, sehingga menyebabkan kinerja sebagian pegawai negeripun menurun
3. Tidak puasnya dalam pemberian insentif, hal ini berkaitan dengan pengorbanan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh.
4. Masih adanya pegawai yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja kembali serta pulang kerja lebih awal.
5. Masih ditemukannya pegawai yang melalaikan pekerjaan dengan menunda-nunda pekerjaan yang ada Sehingga mengakibatkan pencapaian kinerja pegawai tidak sesuai yang diharapkan.

1.3.Rumusan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut

1. Sejauhmanakah pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai secara parsial?
2. Sejauhmanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial?

3. Sejauhmanakah pengaruh insentif dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis seberapa besarkah pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.
2. Untuk menganalisis seberapa besarkah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.
3. Untuk menganalisis seberapa besarkah pengaruh insentif dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu kegunaan secara teoritis untuk memperkuat teori yang ada dan diharapkan secara Praktis, memberikan masukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, Secara teoritis untuk memperkuat teori yang ada, maka kegunaan penelitian adalah sebagai berikut

:

1.5.1. Secara teoritis untuk memperkuat teori yang ada

Bahwa kinerja pegawai negeri selain dipengaruhi oleh insentif dan motivasi masih banyak dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sehingga dapat memperkuat teori yang sudah ada. Memberikan masukan kepada para akademisi sebagai bahan referensi bagi peneliti lebih lanjut yang meneliti tentang pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian pada penelitian selanjutnya.

1.5.2. Secara Praktis, memberikan masukan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo bahwa:

Diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dalam melakukan memberikan insentif dan motivasi yang bertujuan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, dan juga membantu Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawainya terutama dalam hal dapat memperbaiki dan meningkatkan mutu pelayanan yang lebih baik terhadap masyarakat kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Manajemen

Kata manajemen diambil dari kata dalam bahasa Inggris yaitu “manage” yang berarti mengurus, mengelola, mengendalikan, mengusahakan, memimpin. Berikut beberapa pengertian manajemen menurut beberapa ahli.

Lee (2007:4) bahwa :

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Stoner (2006:23) bahwa:

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan menggunakan sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Terry (2005:12) bahwa:

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya.

Walaupun ada banyak versi mengenai definisi manajemen, namun demikian pengertian manajemen itu sendiri secara umum yang dapat kita jadikan pegangan adalah: “Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai

tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya”

Fungsi Manajemen

- a. *Planning* merupakan fungsi manajemen yang berkenaan dengan pendefinisian sasaran untuk kinerja organisasi di masa depan serta untuk memutuskan tugas-tugas dan sumber daya-sumber daya yang digunakan yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran tersebut.
- b. *Organizing* merupakan fungsi manajemen yang berkenaan dengan penugasan mengelompokkan tugas-tugas ke dalam departemen-departemen dan mengalokasikan sumber daya ke departemen.
- c. *Leading* merupakan fungsi manajemen yang berkenaan dengan bagaimana menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi.
- d. *Controlling* merupakan fungsi manajemen yang berkenaan dengan pengawasan terhadap aktivitas karyawan untuk menjaga organisasi agar tetap berada pada jalur yang sesuai dengan sasaran dan melakukan koreksi apabila diperlukan.

2.1.2. Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah merupakan suatu ilmu yang mengajarkan tentang cara mengatur hubungan serta peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara efisien dan efektif, juga dapat dipergunakan secara maksimal, sehingga setiap karyawan adalah manusia dan bukan mesin, serta bukan semata-mata menjadi sumber daya bisnis. Dalam

implementasinya Manajemen Sumber Daya Manusia akan menerapkan bagaimana sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Selain itu Manajemen Sumber Daya Manusia juga akan melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Unsur MSDM adalah manusia. Manajemen sumberdaya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumberdaya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumberdaya manusianya.

Sumber daya manusia adalah manajemen istilah modern relatif, diciptakan pada awal tahun 1960-an – kemanusiaan terjadi pergeseran sebagai manusia datang hak atas cahaya terang selama Vietnam. Era ketika Asal-usul fungsi muncul dalam organisasi yang memperkenalkan kesejahteraan manajemen praktik dan juga yang mengadopsi prinsip-prinsip ‘manajemen ilmiah’. Dari istilah-istilah ini muncul sebagian besar kegiatan manajemen administrasi, koordinasi berbagai proses pekerja terkait dan mulai dikenal, dalam waktu sebagai ‘personil fungsi’ tersebut. Sumber daya manusia semakin menjadi nama yang lebih biasa untuk fungsi ini, dalam contoh pertama di Amerika Serikat serta perusahaan-perusahaan multinasional atau internasional, mencerminkan adopsi yang lebih kuantitatif serta

pendekatan strategis untuk manajemen tenaga kerja, dituntut oleh manajemen perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, memanfaatkan pekerja terampil dan sangat terampil terbatas.

2.1.3. Insentif

2.1.3.1. Definisi dan Konsep Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif 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 standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2006: 117), mengemukakan bahwa:

“Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan

alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Menurut Mangkunegara (2007: 89), mengemukakan bahwa:

“Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.”

Sedangkan menurut Pangabean (2007: 77), mengemukakan bahwa:

“Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

2.1.3.2. Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/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 ahli manajemen sumber daya manusia Sondang P. Siagian (2007: 268), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

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

3. Komisi

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

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva "kematangan"

Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

6. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa jenis-jenis insentif adalah:

a. Insentif material

Dapat diberikan dalam bentuk:

- 1) Bonus
- 2) Komisi
- 3) Pembagian laba
- 4) Kompensasi yang ditanggungkan
- 5) Bantuan hari tua.

b. Insentif non-material

Dapat diberikan dalam bentuk:

- 1) Jaminan sosial
- 2) Pemberian piagam penghargaan
- 3) Pemberian promosi
- 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil

kerjanya ada akhirnya akan meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga instansi dan pegawai diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan/instansi.

2.1.3.3. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi perusahaan:
 - a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi pegawai:
 - a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
 - b) Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi untuk

memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan 'insentif'.

Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

2.1.3.4. Dimensi Insentif

Adapun dimensi insentif menurut Mangkunegara (2007:103) sebagai bahan pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut.

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.

- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak

berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan

perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

2.1.4. Motivasi

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, jadi motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai juga berbeda-beda. Tetapi jika sudah berada pada satu instansi, pasti ada satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh instansi kepada pegawainya.

2.1.4.1. Definisi Motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya.

Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut McClelland, dalam Anwar Prabu (2011:94) bahwa :

“Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.”

Veizthal Rivai (2011:837) bahwa :

“Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Hasibuan (2006:143) bahwa :

“Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Dengan beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.

2.1.4.2. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:61) diantaranya yaitu :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Frederick Herzberg (dalam Sedamaryanti, 2008:233) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disastifier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (*condition intrinsic*) antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggungjawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*)
6. Kemungkinan pengembangan karier (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor *ekstrinsik*, yang meliputi:

1. Kompensasi
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan

2.1.4.4. Dimensi Motivasi

Pimpinan perusahaan adalah sosok yang sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi pegawai. Teori motivasi harus dipahami oleh pimpinan,

sehingga mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi pegawai bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa pegawai berprestasi tinggi.

McClelland dalam Anwar Prabu (2011:94) mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu:

1. *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi),
2. *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan),
3. *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Berdasarkan teori McClelland tersebut, sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

Abraham Maslow dalam Anwar Prabu (2009:63), mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

Winardi (2004) menyatakan bahwa kebutuhan fisiologikal memiliki sejumlah karakteristik sebagai berikut:

1. Mereka relatif independen satu sama lainnya.

2. Dalam banyak kasus mereka dapat diidentifikasi dengan sebuah lokasi khusus di dalam tubuh (misalnya perasaan lapar luar biasa, dapat dikaitkan dengan perut).
 3. Pada sebuah kultur berkecukupan, kebutuhan-kebutuhan demikian bukan merupakan motivator-motivator tipikal, melainkan motivator-motivator tidak biasa.
 4. Akhirnya dapat dikatakan bahwa mereka harus dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif singkat agar tetap terpenuhi.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - d. Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hirarki kebutuhan Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada bagian berikut:



Gambar 2.1
Hirarki Kebutuhan Maslow
Sumber :Mangkunegara (2009)

2.1.5. Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

2.1.5.1. Definisi Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu :

Malayu S.P Hasibuan (2006 :94)

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Anwar Prabu Mangkunegara (2007:9) bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sedarmayanti (2008:174) bahwa :

“Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

2.1.5.2. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2008:552), Pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.

6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu denganyang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.1.5.3. Metode Penilaian Kerja

Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Menurut Veithzal Rivai (2011:563), Teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*).

2. Daftar pertanyaan.
3. Metode catatan prestasi.
4. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*).
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*).
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*).
8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*).
9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).

Metode penilaian berorientasi masa depan, menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Menurut Veithzal Rivai (2011:573), Adapun teknik-teknik yang digunakan yaitu :

1. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*).
2. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*).
3. Penilaian secara psikologis.
4. Pusat penilaian (*Assesment Center*).

2.1.5.4. Dimensi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), Kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.2. Penelitian Terdahulu (*Deductive Thinking*)

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah

dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai insentif dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini akan dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini. Sesuai dengan topik, maka penelitian terdahulu yang dikemukakan berkaitan dengan:

1. Dinarianti (2011) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari beberapa jenis insentif yang di berikan, yang paling dominan diterapkan oleh pihak Rumah Sakit adalah pemberian insentif berdasarkan hasil atas kerja (gain Sharing). Hal ini menunjukkan bahwa gain sharing diberikan sesuai dengan hasil kinerja yang dikeluarkan, karena berdasarkan penjelasan dari responden mengenai kesesuaian antara insentif yang diberikan dengan kinerja menyatakan sangat sesuai.
2. Ismail (2006) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa insentif memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil analisis korelasi menunjukkan 0,679 di mana posisi iniberada ditingkat yang kuat. Variabel dalam penelitian tersebut sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menganalisis dalam hubungannya dengan kinerja.
3. Sujatmoko (2007) Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan. Kontribusi pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan adalah sebesar 67,89%. Karyawan Departemen Operasional Pemasaran Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta mempunyai

prestasi kerja yang baik dan memang rata-rata dipengaruhi oleh insentif yang diterimanya.

4. Winni Nadya Lubis (2012) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi jauh dibawah 0,05 (sebesar 0,0000) hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Listiyanto dan Setiaji (2007) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
6. Ma'rifah (2005) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (serempak) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja sosial. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja sosial adalah budaya organisasi data menunjukkan hubungan positif (searah) antara budaya organisasi dengan kinerja pekerja sosial.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang

didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti serta dapat memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel-variabel yang diteliti dijabarkan sebagai berikut.

Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007: 89).

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Pemberian insentif kepada para pegawai pada dasarnya dapat memberikan angin segar dan menimbulkan motivasi positif kepada para pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak yang positif di dalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya kinerja pegawai negeri di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bungo.

Seperti yang diungkapkan oleh Hendry Fayol (2005:75) insentif merupakan pemberian imbalan kepada para pegawai atau karyawan atas dasar kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan. Menurut

William. E Lugich (2006:121) insentif merupakan penghargaan berupa tambahan pendapatan tertentu atau dalam bentuk lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau kelompok kerja pegawai atas performance atau kinerjanya.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2006), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Pemkot Sibolga". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa insentif memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil analisis korelasi menunjukkan 0,679 di mana posisi iniberada ditingkat yang kuat. Variabel dalam penelitian tersebut sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menganalisis dalam hubungannya dengan kinerja.

Dari penjabaran diatas jelaslah bahwa insentif mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai guna memperoleh hasil kerja yang maksimal. Selain insentif yang diberikan kepada pegawai negeri dalam meningkatkan kinerja, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Namun sebaliknya bila motivasi kerja pegawai rendah, pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. McClelland, dalam Anwar Prabu (2011:94) mengatakan bahwa Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Artinya motivasi disini tidak tumbuh dengan

sendirinya, harus ada yang mendorong agar mereka mau dan mampu untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Hal ini berkaitan dengan adanya kebutuhan untuk berprestasi (*Need of achievement*), kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need of affiliation*) serta kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need of power*).

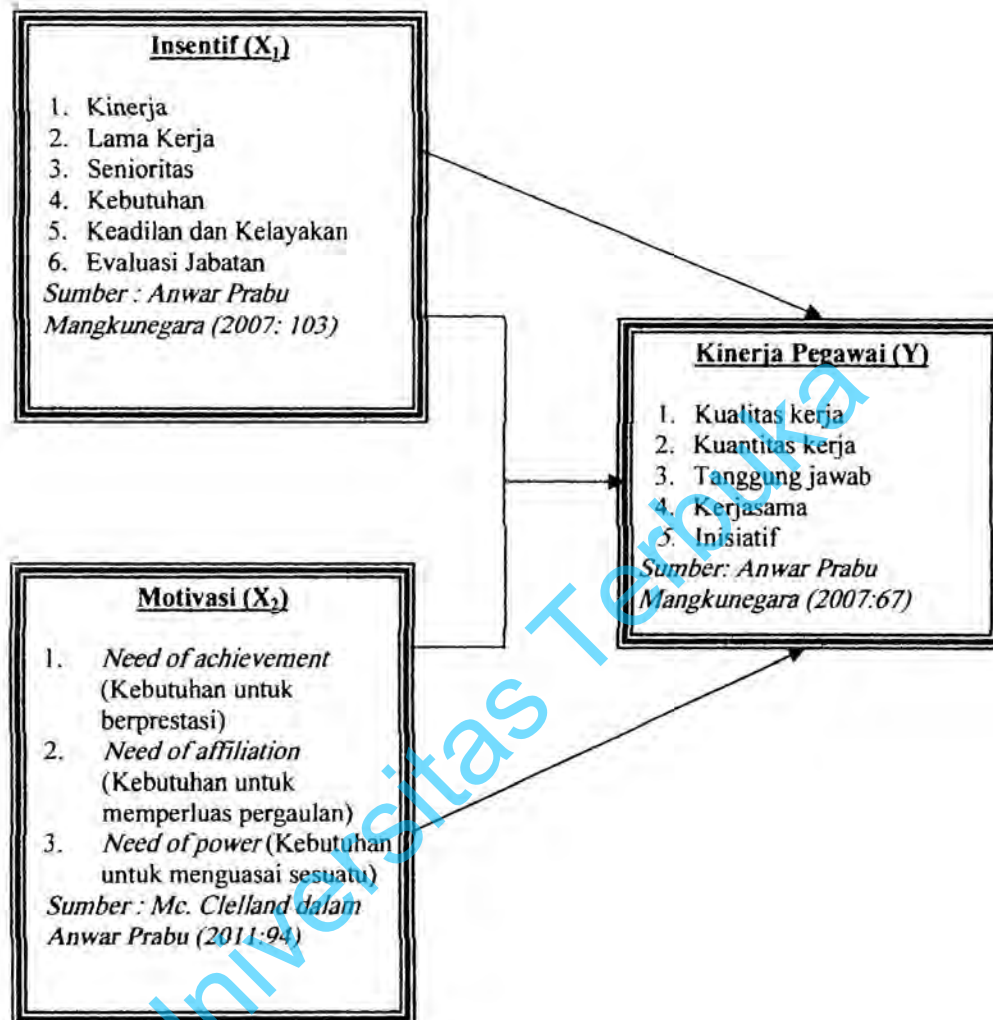
Hal senada juga di ungkapkan oleh Siagian (2007:117) yang menyatakan motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal. Selain itu pula penelitian yang dilakukan oleh Listiyanto dan Setiaji (2007) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pendapat para ahli dan penelitian yang dilakukan sebelumnya tampak bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena motivasi pada dasarnya membuat pribadi seseorang dapat melakukan bermacam-macam aktifitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri untuk dapat meningkatkan kualitas diri.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal ini tentunya harus segera dibenahi agar para pemimpin dan bawahan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pemberian insentif dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintah.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma mengenai analisis insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

- 1 Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.
- 2 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kerja secara parsial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.
- 3 Insentif dan motivasi secara simultan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Universitas Terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah penjelasan mengenai berbagai komponen yang akan digunakan peneliti serta kegiatan yang akan dilakukan selama proses penelitian (Martono, 2010: 131). Desain ini mengenai Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, serta mengkaji signifikansi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Objek penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dengan unit analisis para pegawai negeri maupun pegawai honor Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Penelitian ini dilaksanakan untuk melihat pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo baik secara parsial maupun secara simultan.

Data dalam penelitian ini dianalisis secara deskriptif (kualitatif) dan verivikatif (kuantitatif). Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sehingga data tersebut akan dikumpulkan dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan ditarik suatu kesimpulan.

Sedangkan metode verivikatif menurut Masyhuri (2010:45) yaitu memeriksa benar atau tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Verivikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Penelitian ini sendiri dilakukan menggunakan survei lapangan dengan membuat kuesioner kemudian memberikan tanggung jawab kepada responden untuk menjawab pertanyaan/pernyataan yang telah disediakan serta memberikan tanggapan atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan oleh partisipan baik mengenai tujuan survey itu sendiri atau pertanyaan/pernyataan yang sekiranya kurang dipahami oleh partisipan. Pengertian kuesioner itu sendiri yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu sesuai dengan penelitian yang ditujukan kepada responden.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi pada umumnya sering diartikan sekumpulan data/objek yang ditentukan melalui kriteria tertentu, biasanya mengidentifikasi suatu fenomena. Andi Supangat (2007:30) menyatakan "Populasi yaitu sekumpulan

objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian (penelaahan) dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama.

Dari pengertian diatas dapat diketahui populasi merupakan obyek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo yang berjumlah 165 (seratus enam puluh lima) orang.

3.2.2. Sampel

Uma sekaran (2006:123) mendefinisikan sampel adalah sebagian dari populasi dan terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Mengingat populasi bersifat heterogen baik dari sisi golongan, bidang pekerjaan, kepangkatan, jabatan dan masa kerja maupun tingkat pendidikan, maka teknik penarikan sample adalah secara acak berstrata (*Stratified Random Sampling*). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo yang berjumlah 165 (seratus enam puluh lima) orang keadaan tahun 2013.

Menurut Rumidi (2005: 50) untuk penelitian yang menggunakan analisis data dengan statistik, jumlah sampel paling sedikit adalah 30 persen. Apabila populasi lebih kecil dari 100 maka populasi dijadikan sample (teknik sensus). Berdasarkan ketentuan ini, maka sampel penelitian ini adalah 30% dari 165 yaitu 49,5 dibulatkan menjadi 50 (lima puluh) orang. Pemilihan sampel dilakukan secara acak atau menggunakan teknik *random sampling*.

3.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode primer dan sekunder, dimana data primer dikumpulkan berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan kuesioner, sementara data sekunder didapat dari study perpustakaan dan studi dokumen yakni pengumpulan data berdasarkan pada buku-buku literature, jurnal dan internet. Seperti yang dipaparkan bahwa kuesioner itu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2010:199). Pernyataan pada angket berpedoman pada indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternative jawabanyang telah disediakan. Setiap butir pertanyaan disertai lima jawaban dengan menggunakan skala skor nilai.

Dalam peneltian ini metode angket digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, untuk mencari hasil maksimal tentang pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode angket yang digunakan adalah angket tertutup, dimana responden tidak diberi kesempatan menjawab dengan kata-kata sendiri. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner *Skala Likert* dimana setiap jawaban tidak hanya sekedar “setuju” dan “tidak setuju” saja melainkan dibuat dengan lebih banyak kemungkinan jawaban (Sugiyono, 2010:199). Skala Likert ini kemudian menilai individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masingmasing responden dapat dikelompok kedalam kelas interval. Interval sendiri merupakan

kisaran jawaban responden yang diperoleh melalui selisih nilai maksimal dengan minimum dibandingkan jumlah kelas.

Jawaban kuesioner disajikan dengan Skala Likert, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiono, 2010:133). Dalam skala likert individu yang bersangkutan dinilai dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih. Skala yang digunakan adalah skala ordinal yang membedakan kategori berdasarkan jenis atau macamnya.

Menurut Riduan (2010:81) skala pengukuran ada empat yaitu nominal, ordinal, interval dan rasio. Untuk mengukur variabel-variabel tersebut digunakan instrument pengukuran dengan menggunakan skala yang akan digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang/pendeknya atau besar/kecilnya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan menggunakan alat ukur ini, maka variabel nilai variabel yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

3.4. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan dua cara yaitu penelitian lapangan (*Field Research*) dan studi kepustakaan (*Library Research*). Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.4.1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek penelitian. Untuk mendapatkan data primer yaitu dengan cara:

a. Pengamatan Langsung (*Observasi*)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang sedang diteliti diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam penulisan laporan ini, penulis mengadakan pengamatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

b. Wawancara (*interview*)

Interview merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak-pihak terkait langsung dan berkompeten dengan permasalahan yang penulis teliti yaitu mengenai insentif, motivasi dan kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah kabupaten Bungo.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2010:199). Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala likert dimana pertanyaan/pernyataan dalam

kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dan sebagainya.

Tabel 3.1
Skala Likert Pada Prosedur Pengumpulan Data

No.	Skala Likert	Kode	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Setuju	STS	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiono (2010:133)

Untuk memperoleh data secara langsung, dilakukan penyebaran kuesioner pada Pegawai Negeri dan honorer Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, yang terdiri dari tiga bentuk kuisisioner untuk mengukur variabel insentif, Motivasi dan kinerja pegawai. Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada respponden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3.4.2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi literature atau studi kepustakaan, dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literature berupa buku-buku (*text book*), artikel, situs website dan jurnal penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

3.5. Definisi Operasional

Menurut Sugiono (2010:2), variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Variabel sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi anantara satu dengan lainnya dalam kelompok itu. Konsep yang berupa apapun, asal mempunyai ciri yang bervariasi, maka dapat disebut sebagai variabel. Dengan demikian, variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang bervariasi.

Menurut Azwar (2008:74), definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati dan memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek atau fenomena.

Secara teori, definisi variabel penelitian adalah merupakan suatu objek, atau sifat, atau atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Setelah kita membicarakan beberapa pengertian dasar tentang variabel, berikut ini kita akan membicarakan beberapa macam variabel ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk penelitian.

Variabel dependen disebut juga sebagai variabel tergantung (terikat). Variabel ini merupakan variabel terikat yang besarnya tergantung dari besaran variabel independen (bebas). Besarnya perubahan yang disebabkan oleh variabel independen ini, akan memberi peluang terhadap perubahan variabel dependen (terikat) sebesar koefisien (besaran) perubahan dalam variabel independen.

Artinya, setiap terjadi perubahan sekian kali satuan variabel independen, diharapkan akan menyebabkan variabel dependen berubah sekian satuan juga. Sebaliknya jika terjadi perubahan (penurunan) variabel independen (bebas) sekian satuan, diharapkan akan menyebabkan perubahan (penurunan) variabel dependen sebesar sekian satuan juga. Hubungan antar variabel, yakni variabel independen dan dependen. Adapun variabel independent pada penelitian ini yaitu Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) sedangkan untuk variabel dependennya yaitu Kinerja (Y). untuk lebih detail mengenai operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Untuk variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel: Variabel pertama adalah Insentif :

Tabel 3.2: Operasional Variabel: Insentif (X_1)

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
1	Insentif (X_1), adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007: 89)	Kinerja	Insentif berdasarkan kinerja yang di tunjukan oleh pegawai	Ordinal	1
			Insentif berdasarkan prestasi yang diperoleh	Ordinal	2
			Insentif berdasarkan atas banyak sedikitnya hasil kerja yang dicapai	Ordinal	3
		Lama Kerja	Insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.	Ordinal	4
			besar kecilnya Insentif diberikan atas dasar perhitungan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	5

		Senioritas	Insentif diberikan atas dasar masa kerja pegawai.	Ordinal	6
			Besar kecilnya insentif yang diberikan berdasarkan atas masa kerja pegawai	Ordinal	7
		Kebutuhan	Insentif yang diberikan telah sesuai dengan tingkat kebutuhan	Ordinal	8
			Insentif yang diberikan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup	Ordinal	9
		Keadilan dan Kelayakan	Pemberian insentif berdasarkan atas pengorbanan yang dilakukan, semakin tinggi pengorbanan semakin besar pula insentif	Ordinal	10
			Adanya kesesuaian insentif yang diberikan dengan instansi lain.	Ordinal	11
		Evaluasi Jabatan	Insentif yang diberikan berdasarkan atas ranking golongan/jabatan pegawai	Ordinal	12

Variabel kedua adalah Motivasi :

Tabel 3.3. Operasional Variabel : Motivasi (X₂)

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
2	Motivasi Kerja (X ₂) merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. (McClelland, dalam Anwar	Kebutuhan untuk berprestasi	Tingkat dorongan untuk melebihi target kerja yang dicapai.	Ordinal	11
			Tingkat dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik.	Ordinal	12
			Tingkat dorongan untuk bertanggung	Ordinal	13

Prabu, 2011:94)		jawab terhadap pekerjaan		
		Tingkat dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan	Ordinal	14
	Kebutuhan untuk memperluas pergaulan.	Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja	Ordinal	15
		Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain	Ordinal	16
		Tingkat dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja	Ordinal	17
	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu	Tingkat dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja.	Ordinal	18
		Tingkat dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain.	Ordinal	19
		Tingkat dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan.	Ordinal	20

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Untuk variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Indikator yang mempengaruhi Kinerja adalah Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. (Soedjono:2005)

Untuk lebih rinci variabel dependen, dimensi dan indikator-indikator dibuat dalam tabel berikut:

Tabel 3.4: Operasional Variabel: Kinerja (Y)

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
3	Kinerja Pegawai (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:9)	Kuantitas Kerja	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas.	Ordinal	21
Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai target			Ordinal	22	
Tingkat kerapihan mengerjakan tugas.			Ordinal	23	
Kualitas Kerja		Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Ordinal	24	
		Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah	Ordinal	25	
Kerjasama		Tingkat menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja.	Ordinal	26	
		Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya	Ordinal	27	
Tanggung jawab		Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal	28	
		Tingkat tanggung jawab pada saat mengambil keputusan	Ordinal	29	
Inisiatif		Tingkat kemampuan untuk memiliki inisiatif pribadi	Ordinal	30	

3.6. Metode Analisis

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Verivikatif. Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dan verivikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan.

3.6.1. Metode Deskriptif (Kualitatif)

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Metode ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
- 2) Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
- 3) Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
- 4) Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
- 5) Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$\bar{R}_K = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diambil

m = Jumlah alternatif jawaban tiap *item*

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$rk = \frac{50(5-1)}{5} = 40$$

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor actual dan ideal. Skor actual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangkan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan kuesioner dikalikan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak sebagai berikut:

$$\% \text{Skor actual} = \frac{\text{Skor actual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

- Skor actual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
- Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Prinsip pengklasifikasian persentase skor jawaban responden dengan kriteria pengklasifikasian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Rentang Skala

No	Rentang Skala	Insentif	Motivasi	Kinerja
1	50 – 89,99	Sangat tidak Setuju	Sangat tidak Setuju	Sangat tidak Setuju
2	90 – 129,99	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	130 – 169,99	Kurang Setuju	Kurang Setuju	Kurang Setuju

4	170 – 209,99	Seruju	Seruju	Setuju
5	210 – 250	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

3.6.2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

Penelitian verivikatif (kuantitatif) adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistic. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) yang diteliti. Verivikatif (kuantitatif) berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Adapun langkah yang harus dilakukan untuk melihat pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) terlebih dahulu dilakukan pengujia kualitas data dan uji asumsi klasik, setelah itu baru dilakukan persamaan regresi untuk melihat pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y).

3.6.2.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk melihat tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk

pengumpulan data penelitian. Berikut lebih rinci mengenai uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:172) valid artinya menunjukkan derajat ketepatan derajat antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid apabila dia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel.

Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan bantuan computer dengan menggunakan software SPSS versi 20.0 for windows dengan metode korelasi pearson yang rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

- $\sum x$ = Jumlah skor item
 $\sum y$ = Jumlah skor totas
 $\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor item dan skor total
 N = Banyaknya subjek

Apabila validitas yang didapat semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjuka apa yang seharusnya ditunjukkan. Pengujian validitas ini dilakukan dengan interval validity, dimana criteria yang dipakai berasal dari dalam alat tes itu sendiri dan masing-masing item tiap variabel dikorelasi dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi *product moment*.

Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur. Adapun taraf signifikan yang digunakan adalah 5%.

Tabel 3.6
Standar Penilaian Untuk Validitas

Category	Validity
Good	0,50
Acceptable	0,30
Marginal	0,20
Poor	0,10

Sumber: Sugiyono (2010:179)

Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian validitas variabel Insentif (X_1) dengan menggunakan alat bantu program SPSS 20.0 sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Insentif (X_1)

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation(r-hitung)	r table	Kriteria
X1_1	0.644	0.279	Valid
X1_2	0.7		Valid

X1_3	0.653	Valid
X1_4	0.629	Valid
X1_5	0.681	Valid
X1_6	0.377	Valid
X1_7	0.462	Valid
X1_8	0.629	Valid
X1_9	0.681	Valid
X1_10	0.6	Valid
X1_11	0.629	Valid
X1_12	0.598	Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari hasil uji validitas pada variabel Insentif (X_1) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $> r_{\text{tabel}}$, hal ini menjelaskan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan *valid*. Dengan demikian maka 12 item pernyataan dari variabel Insentif (X_1) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X_2)

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation(r_{hitung})	r tabel	Kriteria
X2_1	0.562	0.279	Valid
X2_2	0.785		Valid
X2_3	0.488		Valid
X2_4	0.38		Valid
X2_5	0.691		Valid
X2_6	0.593		Valid
X2_7	0.555		Valid
X2_8	0.772		Valid
X2_9	0.532		Valid
X2_10	0.593		Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari hasil uji validitas pada variabel Motivasi (X_2) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $>$ r_{tabel} , hal ini menjelaskan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan *valid*. Dengan demikian maka 10 item pernyataan dari variabel Motivasi (X_2) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation(r_{hitung})	r tabel	Kriteria
Y1	0.691	0.279	Valid
Y2	0.581		Valid
Y3	0.478		Valid
Y4	0.690		Valid
Y5	0.441		Valid
Y6	0.606		Valid
Y7	0.669		Valid
Y8	0.609		Valid
Y9	0.416		Valid
Y10	0.474		Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari hasil uji validitas pada variabel Kinerja (Y) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $>$ r_{tabel} , hal ini menjelaskan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan *valid*. Dengan demikian maka 10 item pernyataan dari variabel Kinerja (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2). Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:183) reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu. Berdasarkan definisi tersebut maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistensian. Suatu alat disebut reliable apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relative sama berarti tetap ada toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Untuk mencari reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

- r_t = reliabilitas internal seluruh instrument
 r_b = korelasi antara belahan pertama dan kedua

Tabel 3.10
Standar Penilaian Untuk Reliabilitas

Category	Reliability
Good	0,80
Acceptable	0,70
Marginal	0,60
Poor	0,50

Sumber: Sugiyono (2010:185)

Berikut ini dapat dilihat hasil uji Reliabilitas dari tiga variabel penelitian dengan menggunakan alat bantu program SPSS 20.0 sebagai berikut:

Tabel. 3.11
Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	Keterangan
Motivasi	0.842	0.6	Reliabel
Kompetensi	0.796	0.6	Reliabel
Produktifitas Kerja	0.76	0.6	Reliabel

Sumber data : Output SPSS 20.0

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi yang normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed). Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulannya

data tidak berdistribusi normal. Tapi jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal (Priyatno, 2012:39).

2). Uji Heterokedastisitas

Uji Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*. Sebaliknya, apabila berbeda disebut *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya *heterokedastisitas* adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan *residualnya* (SRESID). Deteksi terhadap *heterokedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Persamaan Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Jonathan Sarwono (2006:65) analisis regresi adalah analisis yang meliputi metode-metode yang digunakan untuk memprediksi nilai-nilai dari suatu atau lebih variabel tergantung yang dihasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variabel bebas.

Untuk mempermudah dalam penelitian yang dilakukan maka disini penulis menggunakan program komputer "SPSS versi 20.0 *For Windows*", yang digunakan sebagai dasar untuk menganalisa guna membuktikan hipotesis yang diajukan. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

Menurut Hasan (2005:255) analisis regresi linier berganda dapat ditunjukkan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan rumus di atas, maka kami mengadopsi rumus tersebut sesuai dengan penelitian yang akan kami lakukan, dimana:

Y	=	Kinerja
β_0	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Insentif
X_2	=	Motivasi
ε	=	Nilai Fluktuasi Acak Atau Error

1). Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi atau yang sering disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Jika (r^2) = 100% berarti variabel

independent berpengaruh sempurna terhadap variabel dependent, demikian sebaliknya jika $r^2 = 0$ berarti variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Sehingga koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

2). Uji Parsial (Uji t)

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2010:97). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis kedua dan ketiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (X_1 dan X_2) masing-masing memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (X_1 dan X_2) masing-masing

tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Adapun kriteria pengujian pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) sebagai berikut.

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka H_1 di terima dan H_0 di tolak.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak.

3). Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2010:107).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis keempat. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja). Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , hal ini menyatakan bahwa beberapa variabel bebasnya Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (Kinerja)

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat alphanya, apabila $\alpha < 0.05$ berarti beberapa variabel bebas Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (Kinerja). Sebaliknya

apabila apabila nilai $\alpha > 0.05$ maka beberapa variable bebas Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (Kinerja). Adapun kriteria pengujian hipotesis pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka H_1 di terima dan H_0 ditolak.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka H_0 di terima dan H_1 ditolak.

G. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis untuk deskriptif (Hipotesis 1) berdasarkan rentang skala diatas. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.
 H_0 : Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 H_1 : Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.
 H_0 : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 H_1 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

H_0 : Insentif dan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Insentif dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Universitas Terbuka

BAB IV

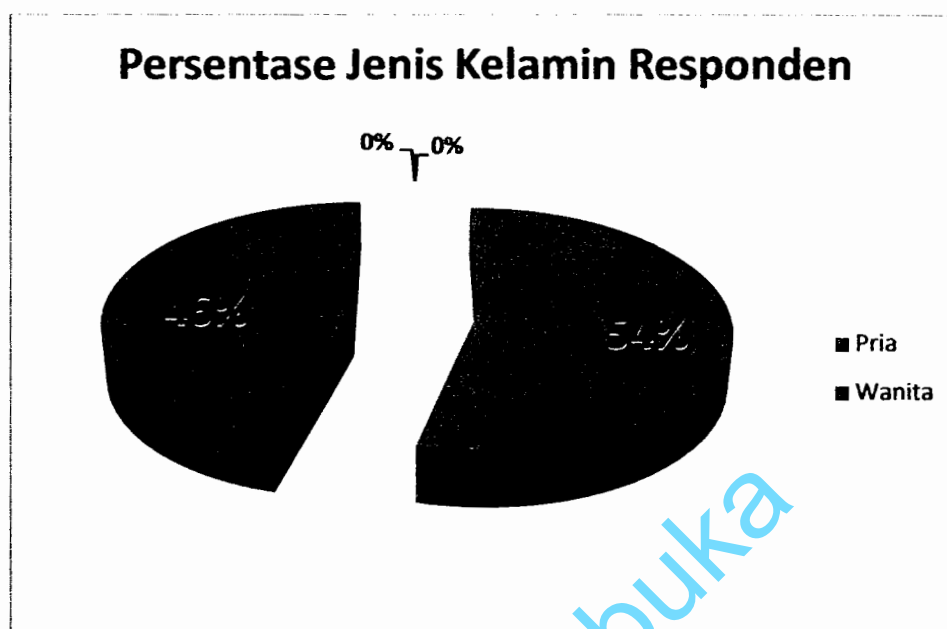
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan profil dari responden berdasarkan pendidikan jenis kelamin, usia, pendidikan dan eselon yang telah disebarkan kepada 50 orang responden. Kuesioner disebarkan kepada Pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara acak. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan yang akan diuraikan sebagai berikut.

1. Data Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 50 orang responden, maka diperoleh responden berdasarkan jenis kelamin, dilihat dari hasil data yang telah dihimpun menunjukkan bahwa jumlah pria dan wanita hanya berselisih sebesar 8% sebagaimana yang ditunjukkan pada gambar 4.1 berikut ini.



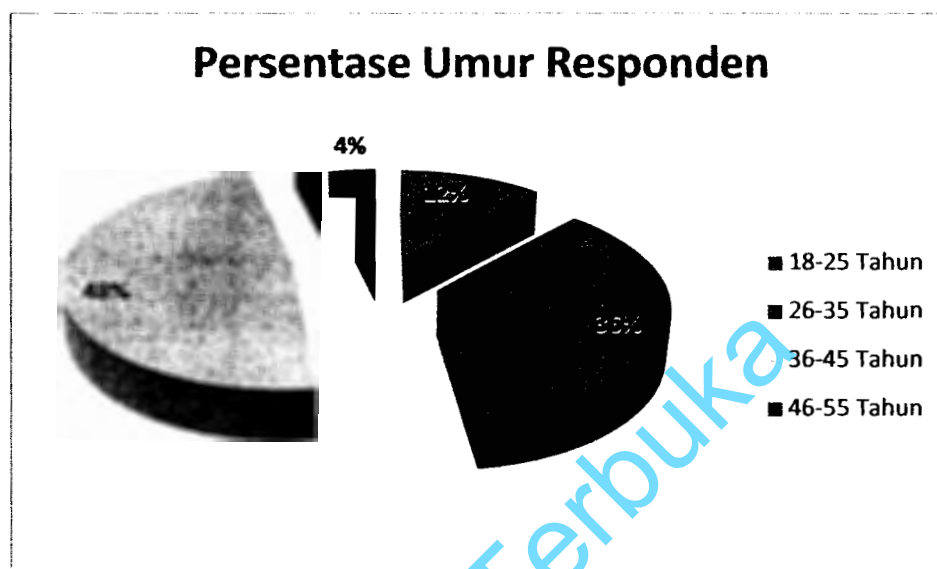
Gambar 4.1
Grafik Profil Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dapat diketahui sebelumnya bahwa total responden pada penelitian ini berjumlah 50 responden, jumlah responden sebanyak 27 orang dengan persentase 54%. Dan jumlah responden wanita sebanyak 23 orang 46%. Responden pria lebih besar disbandingkan responden wanita. Dengan tidak membedakan jenis kelamin, usia serta tingkat pendidikan, pegawai dapat menekuni dan memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya akan cukup memahami dalam melaksanakan pekerjaan, sebagaimana Ruky (2005:49), menyatakan bahwa jenis kelamin tidak dibedakan dalam penilaian kinerja.

4.1.2. Latar Belakang Usia Pegawai

Berdasarkan usia pegawai, responden yang berhasil diikutsertakan dalam penelitian ini tidak ada usia pegawai yang diatas 55 tahun. Hal ini dikarekanakan dengan melihat umur produktif pegawai. Dari gambar 4.2 menunjukkan umur produktif yang mendominasi pegawai di di Lingkungan Sekretariat Daerah

Kabupaten Bungo. Untuk lebih mudah membaca persentasi responden penelitian berdasarkan usiadisajikan dalam bentuk gambar grafik berikut:



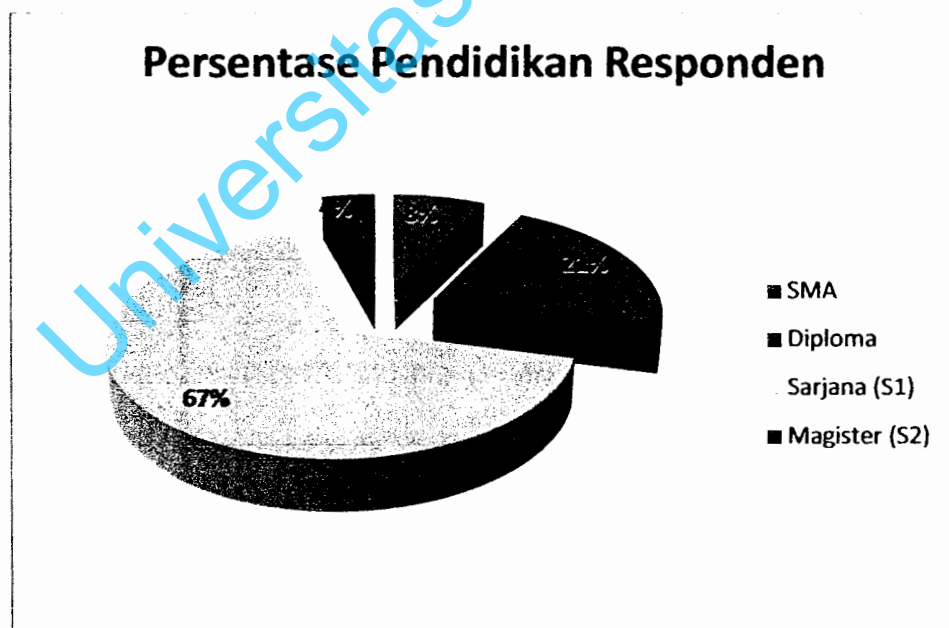
Gambar 4.2
Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan Gambar grafik 4.2 diatas, responden yang berhasil diikutsertakan dalam penelitian ini tidak ada yang berusia diatas 50 tahun keatas. Hal ini sengaja dilakukan dikarenakan penulis ingin memperlihatkan karaktersitik responden berdasarkan usia produktif di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, dari hasil survey yang telah dilakukan diketahui bahwa usia responden 36-45 tahun yang lebih mendominasi yaitu sebanyak 48%, diikuti dengan umur 26-35 sebanyak 36%, selanjutnya umur 18-25 sebanyak 6% dan tingkat umur 46-55 sebanyak 2%. Dari hasil survey yang dilakukan tersebut tampak bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yaitu antara 26-45 tahun. Idealnya dalam usia tersebut merupakan masa-masanya bagi para pegawai yang bersangkutan menyenangi bidang-bidang pekerjaan yang cukup

menantang dalam mengaplikasikan idealismenya. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2007:33) yang menyatakan bahwa kinerja tidak tergantung pada usia pegawai selama masih aktif bekerja.

4.1.3. Latar Belakang Pendidikan Pegawai

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena dengan memiliki pendidikan yang baik akan membentuk baik buruknya seorang pegawai tersebut. Dari hasil survey dengan melakukan penyebaran 50 kuesioner kepada responden di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, diperoleh gambaran latar belakang pendidikan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo yang disajikan dalam bentuk grafik berikut:



Gambar 4.3
Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari gambar grafik4.3 diatas ini mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, dan ternyata sebagian besar responden lulusan Strata 1 (S1) yaitu

sebanyak 62% atau sebanyak 31 orang responden, kemudian untuk Diploma sebanyak 20% atau sebanyak 10 orang responden, SMA sebanyak 14% atau sebanyak 7 orang, dan untuk Magister sebanyak 2% atau hanya 2 orang. Menurut Siagian (2007:76) yang menyatakan bahwa pendidikan akan menunjang prestasi kerja, namun tidak menutup kemungkinan dengan pendidikan kurang tinggi dapat mencapai prestasi puncak apabila memiliki etos kerja yang tinggi dan tujuan yang jelas.

4.1.4. Latar Belakang Eselon

Eselon pegawai yang diambil menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua golongan yang ada dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.



Gambar 4.4
Grafik Responden Berdasarkan Eselon

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwasanya eselon yang mendominasi adalah Staf sebanyak 33 orang atau jika dipersentasekan sebesar 66%, disusul dengan eselon IV sebanyak 15 orang dan jika dipersentasekan

sebesar 30%, sedangkan yang terendah pada eselon III seanyak 2 orang dan jika dipersentasekan sebesar 4%.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Analisis Deskriptif

4.2.1.1. Analisis Deskriptif Variabel Insentif

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif 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 standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (Mangkunegara, 2007:89).

Adapun tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai

dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar organisasi sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja. Selanjutnya Mangkunegara (2007:103) mengungkapkan bahwasanya sebagai bahan pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain dapat dilihat dari kinerja seorang pegawai, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan.

Sebelum menggambarkan insentif di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, terlebih dahulu akan dikemukakan skor jawaban responden, dimanaskor tertinggi dan terendah dari variabel insentif yaitu skor tertinggi $5 \times 50 = 200$, sedangkan skor terendah $1 \times 50 = 50$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel Motivasi dengan rentang skor 40. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1.
Indikator Variabel Insentif (X_1)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
DIMENSI 1: Kinerja							
1	Insentif yang diberikan atas dasar hasil kinerja yang di tunjukan oleh pegawai	0	10	15	21	4	169
2	Insentif yang diberikan berdasarkan prestasi yang dicapai	0	0	22	20	8	186
3	Insentif berdasarkan atas banyak	0	0	11	29	10	199

	sedikitnya hasil kerja yang dicapai						
Rata-rata Jawaban Dimensi 1		0.0	3.3	16.0	23.3	7.3	184.7
Rata-rata Total Persentase Dimensi 1		0%	7%	32%	47%	15%	
DIMENSI 2: Lama Kerja		STS	TS	CS	S	SS	
4	Insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.	0	3	22	20	5	177
5	Besar kecilnya Insentif diberikan atas dasar perhitungan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	21	21	8	187
Rata-rata Jawaban Dimensi 2		0	1.5	21.5	20.5	6.5	182.0
Rata-rata Persentase Dimensi 2		0%	3%	43%	41%	13%	
DIMENSI 3: Senioritas		STS	TS	CS	S	SS	
6	Insentif diberikan atas dasar masa kerja pegawai.	0	8	31	9	2	155
7	Besar kecilnya insentif yang diberikan berdasarkan atas masa kerja pegawai	0	5	20	21	4	174
Rata-rata Jawaban Dimensi 3		0	6.5	25.5	15	3	164.5
Rata-rata Persentase Dimensi 3		0%	13%	51%	30%	6%	
DIMENSI 4: Kebutuhan		STS	TS	CS	S	SS	
8	Insentif yang diberikan telah sesuai dengan tingkat kebutuhan	0	3	22	20	5	177
9	Insentif yang diberikan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup	0	0	21	21	8	187
Rata-rata Jawaban Dimensi 4		0	1.5	21.5	20.5	6.5	182.0
Rata-rata Persentase Dimensi 4		0%	3%	43%	41%	13%	
DIMENSI 5: Keadilan dan Kelayakan		STS	TS	CS	S	SS	
10	Pemberian insentif berdasarkan atas pengorbanan yang dilakukan, semakin tinggi pengorbanan semakin besar pula insentif	0	7	18	21	4	172
11	Adanya kesesuaian insentif yang diberikan dengan instansi lain.	0	3	22	20	5	177
Rata-rata Jawaban Dimensi 5		0	5	20	20.5	4.5	174.5
Rata-rata Persentase Dimensi 5		0%	10%	40%	41%	9%	
DIMENSI 6: Evaluasi Jabatan		STS	TS	CS	S	SS	
12	Insentif yang diberikan	0	1	14	27	8	192

	berdasarkan atas ranking golongan/jabatan pegawai.						
Jawaban Dimensi 6		0	1	14	27	8	192.0
Persentase Dimensi 6		0%	2%	28%	54%	16%	
Total Skor Variabel Insentif							2152.0

Sumber: Hasil Pengolahan data (kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas, untuk memperoleh penilaian variabel insentif berada pada kriteria yang mana, maka terlebih dahulu dihitung skor bobot indikatornya sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Rentang Skala Penelitian

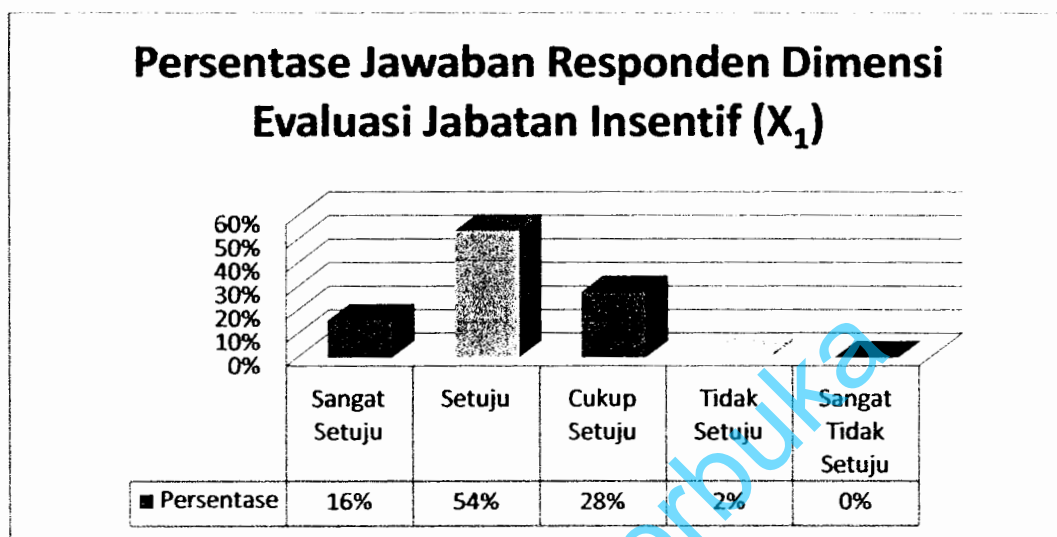
No	Rentang Skala	Kriteria
1	50 - 89.99	Sangat Tidak Setuju
2	90 - 129.99	Tidak Setuju
3	130 - 169.99	Cukup Setuju
4	170 - 209.99	Setuju
5	210 - 250	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari table 4.1 diatas dapat dilihat hasil jawaban responden dari pertanyaan/pernyataan yang diajukan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Berikut ini akan dijelaskan mengenai deskripsi insentif berdasarkan masing-masing dimensi dari peroleh nilai skor yang paling tinggi.

Dari table 4.1 diatas dapat dilihat bahwasanya dari 6 dimensi insentif, skor rata-rata yang paling tinggi berada pada dimensi "evaluasi jabatan" dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh nilai skor sebesar 192. Berdasarkan skor bobot indikator diatas dimana skor tersebut berada pada rentang setuju, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atas pernyataan

yang diajukan. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.



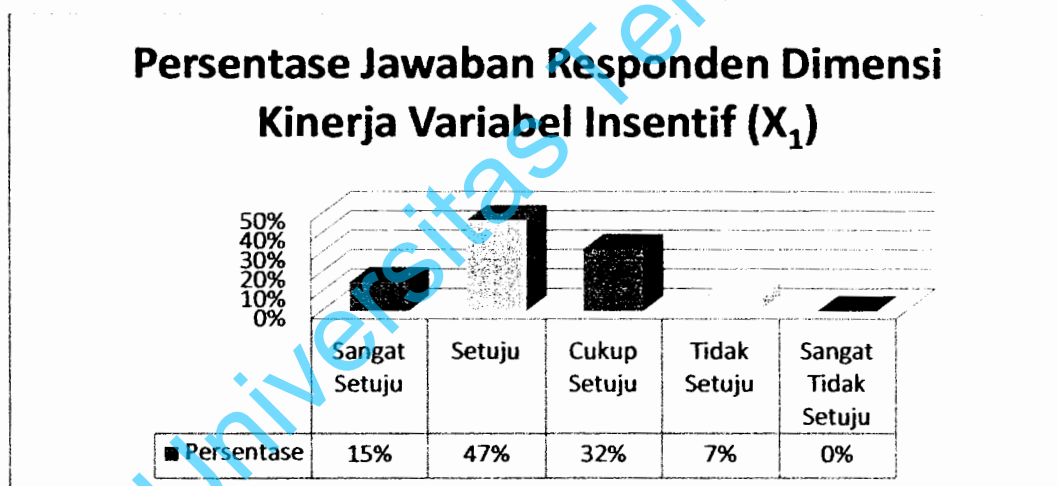
Gambar 4.5

Persentase Jawaban Responden Dimensi Evaluasi Jabatan Variabel Insentif (X_1)

Dari gambar 4.5 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 16% bila dilihat dari jumlah sebanyak 8 orang, yang menyatakan setuju sebesar 54% atau sebanyak 27 orang, yang menyatakan cukup setuju sebesar 28% atau sebanyak 14 orang dan menyatakan tidak setuju sebesar 2% atau sebanyak 1 orang. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya sebagian besar responden setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan. Bahwa pemberian insentif berdasarkan atas evaluasi kerja akan lebih baik dan efektif, yakni mengenai Insentif yang diberikan berdasarkan atas ranking golongan/jabatan pegawai. Evaluasi jabatan merupakan suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu

organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

Setelah dimensi evaluasi jabatan skor yang tertinggi berikutnya berada pada dimensi “Kinerja”, dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh nilai skor rata-rata dari 3 pertanyaan/pernyataan yang diajukan sebesar 184.7. Berdasarkan skor bobot indikator diatas dimana skor tersebut berada pada rentang setuju, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atas pernyataan yang diajukan. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.

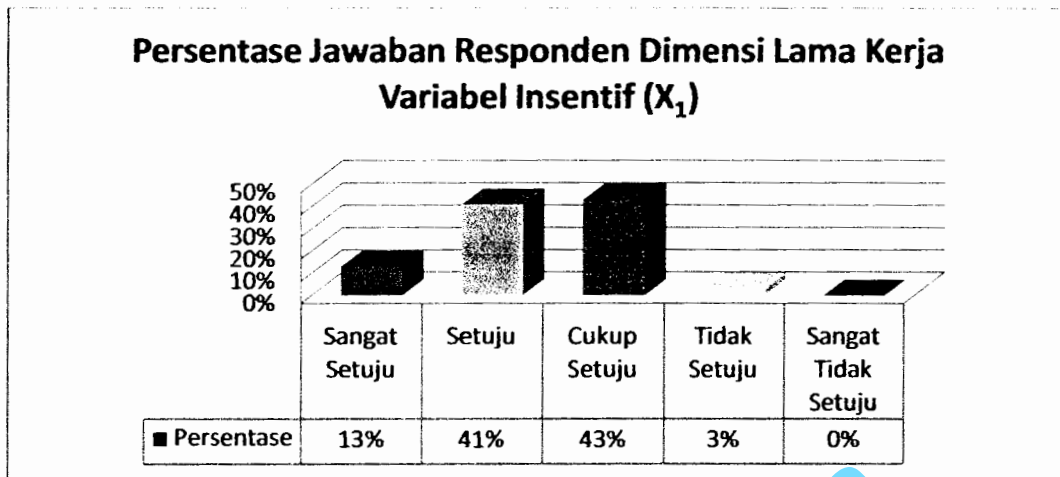


Gambar 4.6
Persentase Jawaban Responden Dimensi Kinerja Variabel Insentif (X_1)

Dari gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 15%, yang menyatakan setuju sebesar 47%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 32% dan menyatakan tidak setuju sebesar 7%. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya hampir sebagian besar responden setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan, bahwasanya responden menyatakan setuju

bahwa pemberian insentif berdasarkan atas kinerja, yang berhubungan atas dasar hasil kinerja yang di tunjukan oleh pegawai, prestasi yang dicapai, serta atas dasar banyak sedikitnya hasil kerja yang dicapai. Sistem insentif dengan cara ini sebenarnya dapat langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Ini berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Sistem pemberian insentif berdasarkan kinerja sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi, sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

Dimensi berikutnya berada pada dimensi “lama kerja”, dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh nilai skor rata-rata dari 2 pertanyaan/pernyataan yang diajukan sebesar 182.0. Berdasarkan skor bobot indikator diatas dimana skor tersebut berada pada rentang setuju, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atas pernyataan yang diajukan. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.



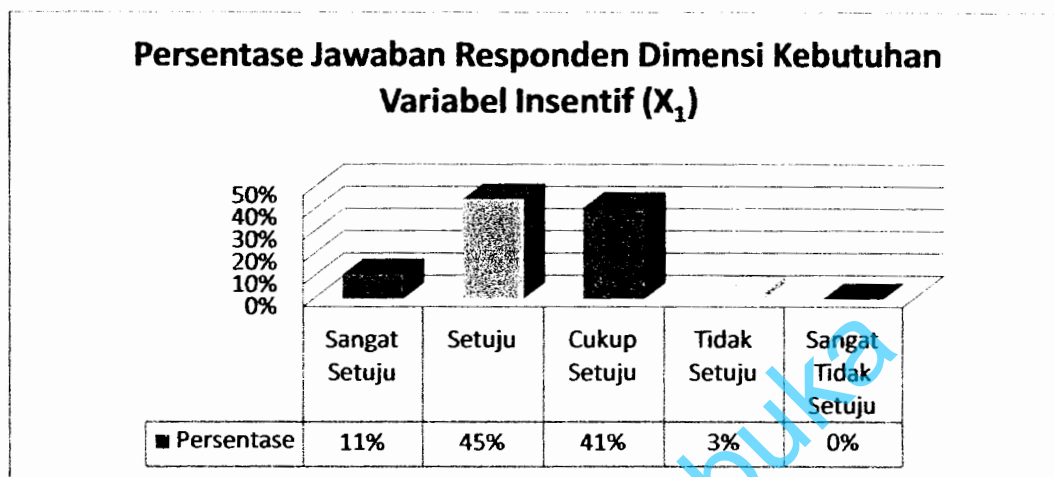
Gambar 4.7

Persentase Jawaban Responden Dimensi Lama Kerja Variabel Insentif (X_1)

Dari gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 13%, yang menyatakan setuju sebesar 41%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 43% dan menyatakan tidak setuju sebesar 3%. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya hampir sebagian besar responden setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan, bahwasanya responden menyatakan setuju bahwa pemberian insentif berdasarkan atas lama kerja, yang berhubungan atas dasar insentif yang diberikan berdsarkan lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan serta atas dasar perhitungan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dimensi berikutnya berada pada dimensi “kebutuhan”, dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh nilai skor rata-rata dari 2 pertanyaan/pernyataan yang diajukan sama dengan jumlah jumlah skor sebelumnya yaitu sebesar 182. Berdasarkan skor bobot indikator diatas dimana skor tersebut berada pada rentang setuju, yang menyatakan bahwasanya

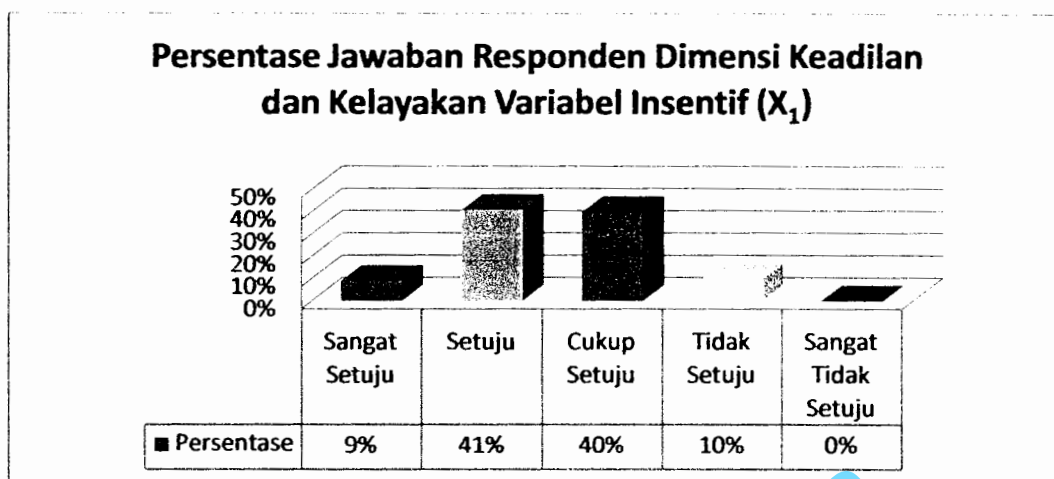
responden setuju atas pernyataan yang diajukan. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.



Gambar 4.8

Persentase Jawaban Responden Dimensi Kebutuhan Variabel Insentif (X_1)

Dari gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 11%, yang menyatakan setuju sebesar 45%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 41% dan menyatakan tidak setuju sebesar 3%. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya responden setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan, bahwa insentif yang diberikan saat ini telah sesuai dengan tingkat kebutuhan serta insentif yang diberikan telah sesuai pada tingkat urgensi kebutuhan hidup pegawai. Dari pernyataan responden ini terlihat bahwasanya insentif yang diberikan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pada dasarnya telah sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar dalam rangka untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini tentu saja memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam suatu instansi.

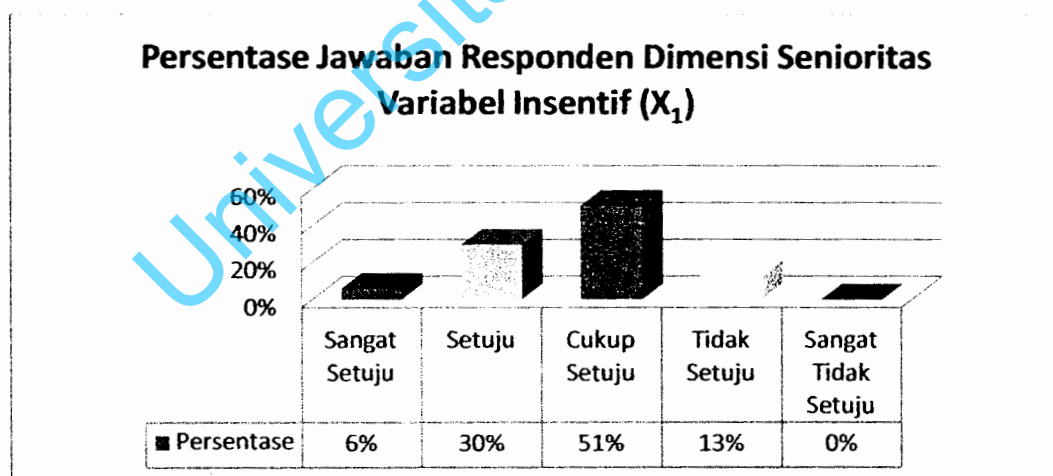


Gambar 4.9
Persentase Jawaban Responden Dimensi Keadilan dan Kelayakan Variabel Insentif (X_1)

Dari gambar 4.9 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 9%, yang menyatakan setuju sebesar 41%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 40% dan menyatakan tidak setuju sebesar 10%. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya responden setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan, bahwa insentif yang diberikan saat ini telah sesuai bila dilihat dari aspek keadilan dan kelayakan. Maksud dari keadilan yaitu dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Sedangkan kelayakan yang dimaksud adalah membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam suatu instansi yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan instansi lain, maka instansi

akanmendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

Dimensi berikutnya yang merupakan dimensi paling rendah skornya berada pada dimensi “senioritas”, dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh nilai skor rata-rata dari 2 pertanyaan/pernyataan sebesar 164,5. Berdasarkan skor bobot indikator diatas dimana skor tersebut berada pada rentang cukup setuju, yang menyatakan bahwasanya responden cukup setuju atau bisa dikatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan bahwa pemberian insentif berdasarkan atas senioritas. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.



Gambar 4.10
Persentase Jawaban Responden Dimensi Senioritas Variabel Insentif (X_1)

Dari gambar 4.10 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 6%, yang menyatakan setuju sebesar 30%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 51% dan

menyatakan tidak setuju sebesar 13%. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya responden cukup setuju atas pertanyaan/pernyataan yang menyatakan bahwa pemberian insentif berdasarkan atas senioritas, yaitu mengenai Insentif diberikan atas dasar masa kerja pegawai serta besar kecilnya insentif yang diberikan berdasarkan atas masa kerja pegawai. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari 6 dimensi insentif diatas dan untuk melihat gambaran insentif secara umum di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, terlebih dahulu dilakukan penjumlahan skor, dimana skor tertinggi adalah $5 \times 12 \times 50 = 3000$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 12 \times 50 = 600$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel motivasi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 480 sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Rentang Skala Penelitian Variabel Insentif (X_1)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	600 - 1079.99	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	1080 - 1559.99	Tidak Setuju/Buruk
3	1560 - 2039.99	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	2040 - 2519.99	Setuju/Baik
5	2520 - 3000	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Berdasarkan bobot skor total variabel Insentif di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo diperoleh total skor sebesar 2152, apabila dilihat pada

table 4.3 diatas ternyata variabel Insentif termasuk pada range 2040 – 2519,99 berada pada Kriteria Baik. Yang menyatakan bahwa secara umum pemberian insentif dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dikategorikan baik dan dapat memberikan manfaat bagi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Dimana skor tertinggi dari 12 pertanyaan/pernyataan yang diajukan berada pada pernyataan “Insentif berdasarkan atas banyak sedikitnya hasil kerja yang dicapai” dengan skor 199, artinya pegawai setuju bahwa akan terasa adil apabila insentif yang diberikan berdasarkan atas dasar banyak sedikitnya hasil kerja yang dicapai pegawai tersebut. Sedangkan untuk skor terendah dari 12 pertanyaan/pernyataan yang diajukan berada pada pernyataan “Insentif diberikan atas dasar masa kerja pegawai.” dengan skor 155, artinya secara umum pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo kurang setuju apabila insentif yang diberikan berdasarkan atas dasar masa kerja pegawai, karena sebagian pegawai berpendapat bahwa karyawan yang lama belum tentu bisa dan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik.

Secara keseluruhan variabel insentif yang dilaksanakan dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo telah berlangsung dengan baik dan telah sesuai seperti yang diharapkan oleh pegawai. Diharapkan dengan pemberian insentif kepada para pegawai akan mampu memberikan angin segar dan menimbulkan motivasi positif kepada para pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak yang positif di dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk memberikan kontribusi kerja yang maksimal agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya kinerja pegawai negeri di

lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Hal ini sesuai dengan pendapat Hendry Fayol dalam Hasibuan (2006:115) yang mengemukakan bahwa pemberian imbalan kepada para pegawai atau karyawan atas dasar kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

4.2.1.2. Analisa Deskriptif Variabel Motivasi

Motivasi tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Anwar P. Mangkunegara (2000:93) mengatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi disini tidak tumbuh dengan sendirinya, pemimpin harus dapat membangkitkan motivasi pegawai. Selain motivasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang.

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, berikut ini terlebih dahulu akan dikemukakan skor jawaban responden, dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel motivasi yaitu skor tertinggi $5 \times 50 = 200$, sedangkan skor terendah $1 \times 50 = 50$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari

variabel Motivasi dengan rentang skor 40. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4.
Indikator Variabel Motivasi (X_2)

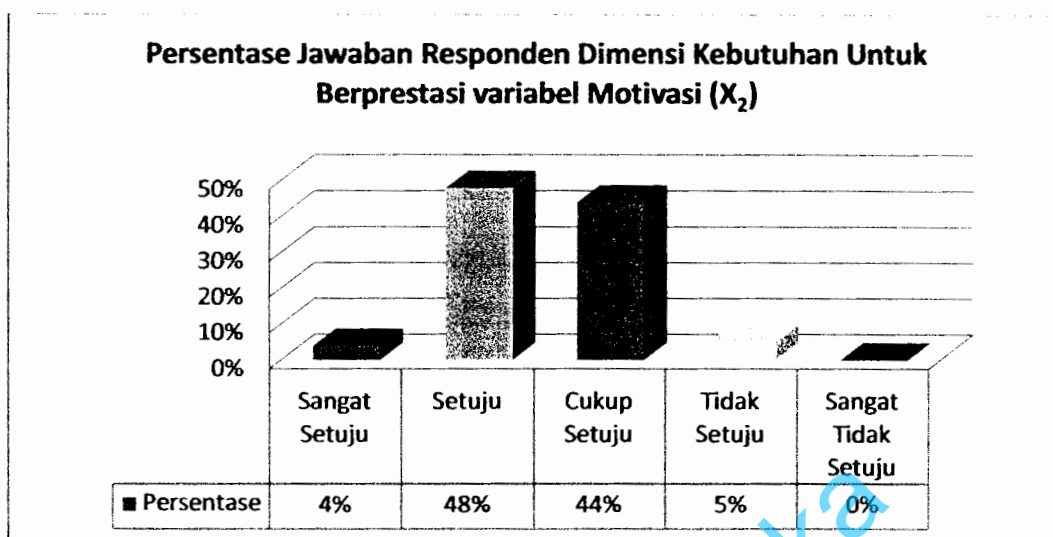
No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
DIMENSI 1: Kebutuhan Untuk Berprestasi							
1	Saya selalu terdorong untuk melebihi target kerja yang dicapai.	0	2	23	25	0	173
2	Saya terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik.	0	4	25	18	3	170
3	Saya selalu senantiasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya laksanakan apabila terjadi kesalahan	0	4	21	21	4	175
4	Saya selalu berani untuk mengambil resiko dalam pekerjaan yang saya laksanakan	0	0	19	31	0	181
Rata-rata Jawaban Dimensi 1		0	2.5	22	23.8	1.75	174.8
Rata-rata Persentase Dimensi 1		0%	5%	44%	48%	4%	
DIMENSI 2: Kebutuhan Untuk Memperluas Pergaulan							
5	Interaksi terhadap atasan dan rekan kerja dapat terjalin dengan baik, sehingga dapat membentuk hubungan yang harmonis.	0	8	23	19	0	161
6	Saya selalu terdorong untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain yang berhubungan dengan kerja yang saya laksanakan.	0	2	11	37	0	185
7	Adanya dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja untuk membuat suasana kerja lebih bersahabat dan nyaman.	0	3	24	22	1	171
Rata-rata Jawaban Dimensi 2		0	4.33	19.3	26	0.3	172.3
Rata-rata Persentase Dimensi 2		0%	9%	39%	52%	1%	
DIMENSI 3: Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu							
		STS	TS	CS	S	SS	

8	Saya selalu terdorong sebisa mungkin untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja.	0	4	25	19	2	169
9	Saya selalu terdorong untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain.	0	14	20	15	1	153
10	Saya selalu terdorong untuk menjadi contoh pegawai yang teladan.	0	2	11	37	0	185
Rata-rata Jawaban Dimensi 3		0	6.67	18.7	23.7	1	169.0
Rata-rata Persentase Dimensi 3		0%	13%	37%	47%	2%	
Total Skor Variabel Motivasi							1723.0

Sumber: Hasil Pengolahan data (kuesioner)

Dari table 4.4 diatas dapat dilihat hasil jawaban responden dari pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Berikut ini akan dijelaskan mengenai deskripsi motivasi berdasarkan masing-masing dimensi dari peroleh nilai skor yang paling tinggi.

Dari table 4.4 diatas dapat dilihat bahwasanya dari 3 dimensi motivasi, skor rata-rata yang paling tinggi berada pada dimensi “kebutuhan untuk berprestasi” dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh nilai skor sebesar 174,8. Berdasarkan skor bobot indikator diatas dimana skor tersebut berada pada rentang setuju, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atas pernyataan yang diajukan. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.

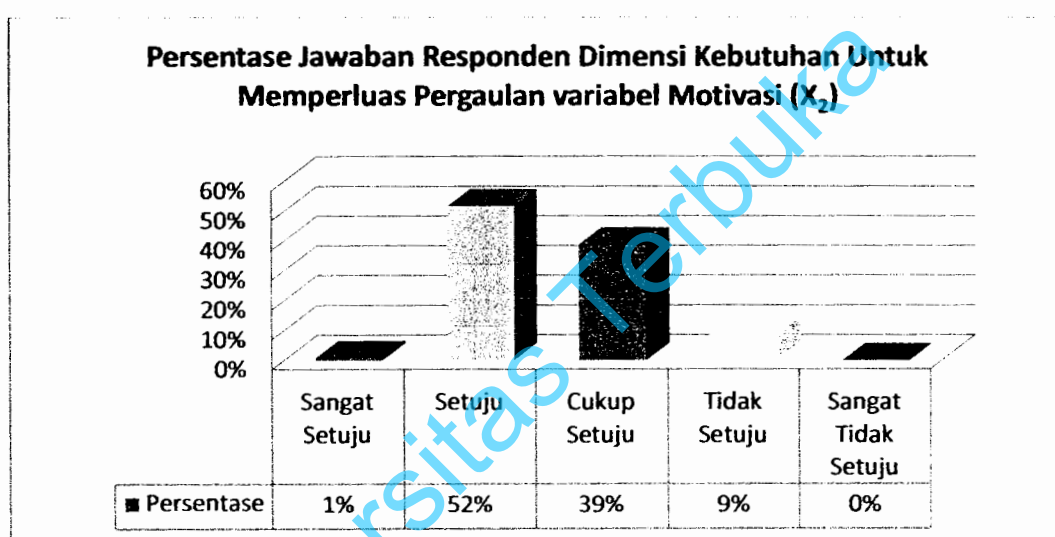


Gambar 4.11

Persentase Jawaban Responden Dimensi Kebutuhan Untuk Berprestasi variabel Motivasi (X_2)

Dari gambar 4.11 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 4%, yang menyatakan setuju sebesar 48%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 44% dan menyatakan tidak setuju sebesar 5%. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya sebagian besar responden setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan. Yang menyatakan bahwasanya motivasi pegawai bila dilihat dari dimensi kebutuhan untuk berprestasi dikategorikan baik, yang berhubungan dengan adanya dorongan untuk melebihi target kerja yang dicapai, adanya dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik, senantiasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya laksanakan apabila terjadi kesalahanserta adanya keberanian untuk mengambil resiko dalam pekerjaan yang dilaksanakan.

Dimensi berikutnya berada pada dimensi “kebutuhan untuk memperluas pergaulan” dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh nilai skor sebesar 172,3. Berdasarkan skor bobot indikator diatas dimana skor tersebut berada pada rentang setuju, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atas pernyataan yang diajukan. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.



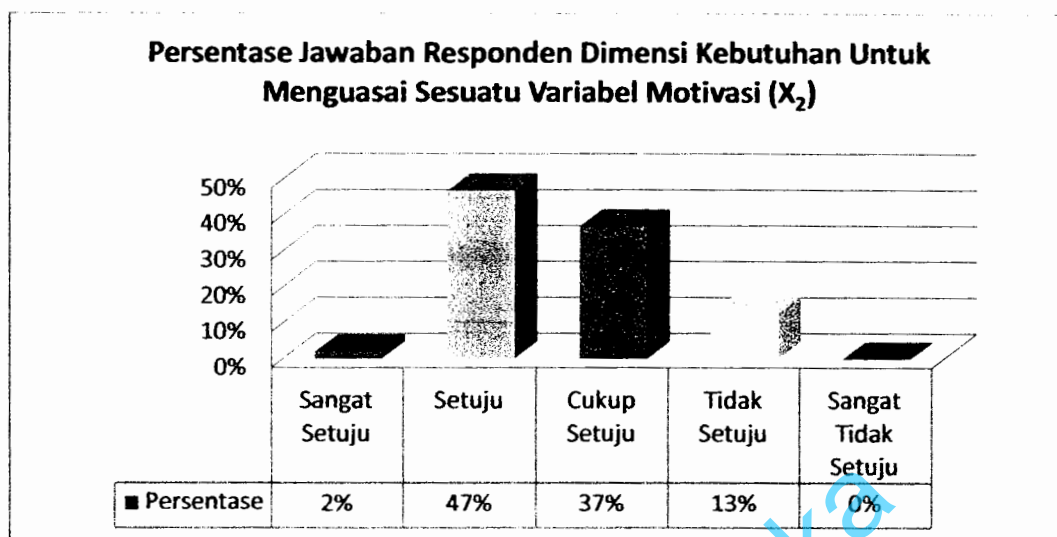
Gambar 4.12

Persentase Jawaban Responden Dimensi Kebutuhan Untuk Memperluas Pergaulan variabel Motivasi (X_2)

Dari gambar 4.12 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 1%, yang menyatakan setuju sebesar 52%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 39% dan menyatakan tidak setuju sebesar 9%. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya sebagian besar responden setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan. Yang menyatakan bahwasanya motivasi pegawai bila dilihat dari dimensi kebutuhan untuk memperluas pergaulan dikategorikan baik, yang

berhubungan dengan Interaksi terhadap atasan dan rekan kerja dapat terjalin dengan baik, sehingga dapat membentuk hubungan yang harmonis. Adanya dorongan untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain yang berhubungan dengan kerja yang dilaksanakan dengan baik. Serta adanya dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja untuk membuat suasana kerja lebih bersahabat dan nyaman. Diharapkan dengan terlaksananya kebutuhan untuk memperluas pergaulan ini dengan baik, pegawai akan mampu dan mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi untuk dapat memberikan kontribusi kerja yang lebih baik.

Dimensi berikutnya yang merupakan dimensi dengan nilai skor paling rendah dari 3 dimensi motivasi yaitu berada pada dimensi “kebutuhan untuk menguasai sesuatu” dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh nilai skor sebesar 169. Apabila dilihat pada table 4.2 diatas ternyata bobot skor rata-rata dimensi kebutuhan untuk menguasai sesuatu variabel motivasi termasuk pada range 130 – 169,99 berada pada Kriteria Cukup setuju. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.



Gambar 4.13

Persentase Jawaban Responden Dimensi Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Variabel Motivasi (X_2)

Dari gambar 4.13 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 2%, yang menyatakan setuju sebesar 47%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 37% dan menyatakan tidak setuju sebesar 13%. Dilihat dari pernyataan persentase rata-rata jawaban responden tersebut, terlihat bahwasanya responden menyatakan cukup setuju pertanyaan/pernyataan yang diajukan. Yang menyatakan bahwasanya motivasi pegawai bila dilihat dari dimensi berdasarkan kebutuhan untuk menguasai sesuatu dikategorikan cukup baik, yang berhubungan dengan dorongan untuk sebisa mungkin menjadi pemimpin dalam tim kerja, adanya dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain, serta adanya dorongan untuk menjadi contoh pegawai yang teladan.

Berdasarkan penjelasan dari 6 dimensi insentif diatas dan untuk melihat gambaran insentif secara umum di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten

Bungo, terlebih dahulu terlebih dahulu dilakukan penjumlahan skor, dimana skor tertinggi adalah $5 \times 10 \times 50 = 2500$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 10 \times 50 = 500$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel motivasi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 400 sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Rentang Skala Penelitian Variabel Motivasi (X_2)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	500 - 899	Sangat Tidak Setuju/Sangat Rendah
2	900 - 1299	Tidak Setuju/Rendah
3	1300 - 1699	Cukup Setuju/Cukup Tinggi
4	1700 - 2099	Setuju/Tinggi
5	2100 - 2500	Sangat Setuju/Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Berdasarkan bobot skor total variabel Motivasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo diperoleh total skor sebesar 1723, apabila dilihat pada table 4.5 diatas ternyata variabel motivasi termasuk pada range 1700 – 2099 berada pada Kriteria Setuju/tinggi. Hal ini menjelaskan bahwasanya motivasi kerjapegawai secara keseluruhan dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dikategorikan tinggi.

Dimana skor tertinggi dari 10 pertanyaan/pernyataan yang diajukan berada pada pernyataan “selalu terdorong untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain yang berhubungan dengan kerja yang saya laksanakan” dan “selalu terdorong untuk menjadi contoh pegawai yang teladan” dengan skor 185, artinya dorongan pegawai untuk berinteraksi dan dorongan untuk menjadi pegawai yang teladan dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tinggi. Sedangkan untuk skor terendah dari 10 pernyataan pertanyaan/pernyataan yang diajukan berada pada

pernyataan “dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain” dengan skor 153, artinya secara umum pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo kurang terdorong untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain.

Dari penjelasan diatas secara keseluruhan motivasi kerja dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tampak tinggi dan telah sesuai seperti yang diharapkan. Diharapkan dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi pegawai akan mampu memberikan kontribusi kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi tidak tumbuh dengan sendirinya, akan tetapi motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Anwar P. Mangkunegara (2000;93) mengatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Yaitu sehubungan dengan kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk memperluas pergaulan serta kebutuhan untuk menguasai sesuatu.

4.2.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa instansi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu instansi,

semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau instansi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007:9). Adapun tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya.

Selanjutnya Mangkunegara (2007:67) juga mengungkapkan bahwa Kinerja pegawai dapat dinilai dari Kualitas kerja, Kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, berikut ini terlebih dahulu akan dikemukakan skor jawaban responden, dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel kinerja yaitu skor tertinggi $5 \times 50 = 200$, sedangkan skor terendah $1 \times 50 = 50$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kinerja dengan rentang skor 40. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Indikator Variabel Kinerja (Y)

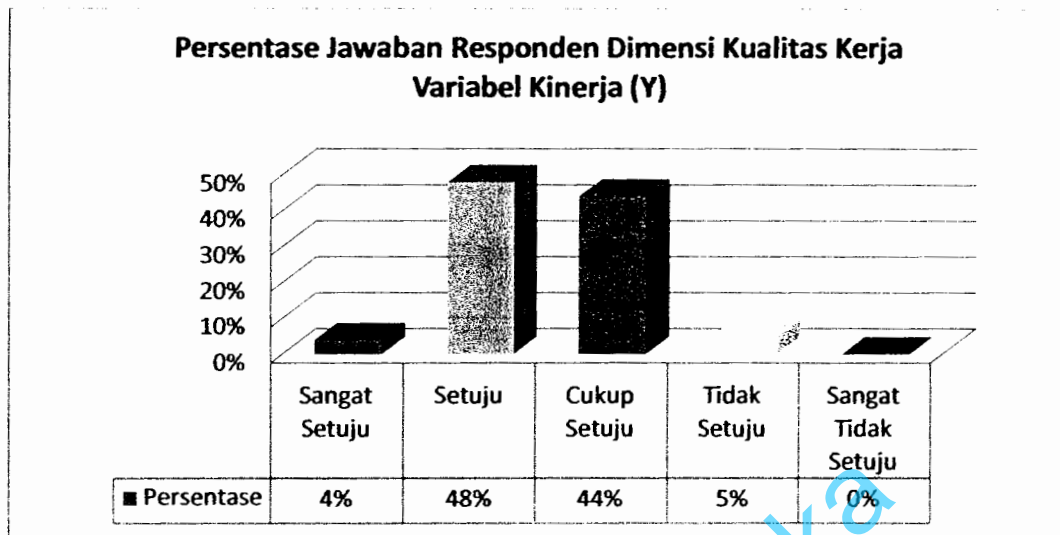
No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
DIMENSI 1: Kuantitas Kerja							
1	Selalu berusaha untuk cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	0	4	24	19	3	171
2	Selalu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target yang ingin dicapai	0	8	15	27	0	169
3	Selalu mengutamakan keperapihan pada pekerjaan yang saya laksanakan	0	0	26	24	0	174
Rata-rata Jawaban Dimensi 1		0	4	21.7	23.3	1	171.3
Rata-rata Persentase Dimensi 1		0%	8%	43%	47%	2%	
DIMENSI 2: Kualitas Kerja							
4	Selalu teliti dalam melasanakan tugas yang diberikan, dan sebisa mungkin tingkat kesalahan yang terjadi sangat kecil.	0	0	16	31	3	187
5	Selalu menyesuaikan hasil kerja sesuai dengan instruksi/perintah yang diberikan	0	0	25	25	0	175
Rata-rata Jawaban Dimensi 2		0	0	20.5	28	1.5	181.0
Rata-rata Persentase Dimensi 2		0%	0%	41%	56%	3%	
DIMENSI 3: Kerjasama							
6	Dapat menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja.	0	0	24	23	3	179
7	Selalu mengutamakan kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya	0	0	22	28	0	178
Rata-rata Jawaban Dimensi 3		0	0	23	25.5	1.5	178.5
Rata-rata Persentase Dimensi 3		0%	0%	46%	51%	3%	
DIMENSI 4: Tanggung Jawab							
8	Selalu bertanggung jawab pada hasil kerja yang telah saya capai apabila terjadi kesalahan.	0	3	22	20	5	177
9	Selalu bertanggung jawab pada	0	0	28	20	2	174

saat mengambil keputusan							
Rata-rata Jawaban Dimensi 4		0	1.5	25	20	3.5	175.5
Rata-rata Persentase Dimensi 4		0%	3%	50%	40%	7%	
DIMENSI 5: Inisiatif		STS	TS	CS	S	SS	
10	Senantiasa mampu untuk memberikan inisiatif atau ide dalam mengerjakan tugas yang dilaksanakan	0	3	21	24	2	175
Rata-rata Jawaban Dimensi 5		0	3	21	24	2	175.0
Rata-rata Persentase Dimensi 5		0%	6%	42%	48%	4%	
Total Skor Variabel Kinerja							1759.0

Sumber: Hasil Pengolahan data (kuesioner)

Dari table 4.6 diatas dapat dilihat hasil jawaban responden dari pertanyaan/pernyataan yang diajukan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Berikut ini akan dijelaskan mengenai deskripsi kinerja pegawai berdasarkan masing-masing dimensi dari peroleh nilai skor yang dari tertinggi sampai skor yang terendah.

Dari table 4.6 diatas dapat dilihat bahwasanya dari 5 dimensi kinerja, skor rata-rata yang paling tinggi berada pada dimensi "kualitas kerja" dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor rata-rata sebesar 181. Berdasarkan skor bobot indikator diatas dimana skor tersebut berada pada range setuju, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atas pernyataan yang diajukan. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.



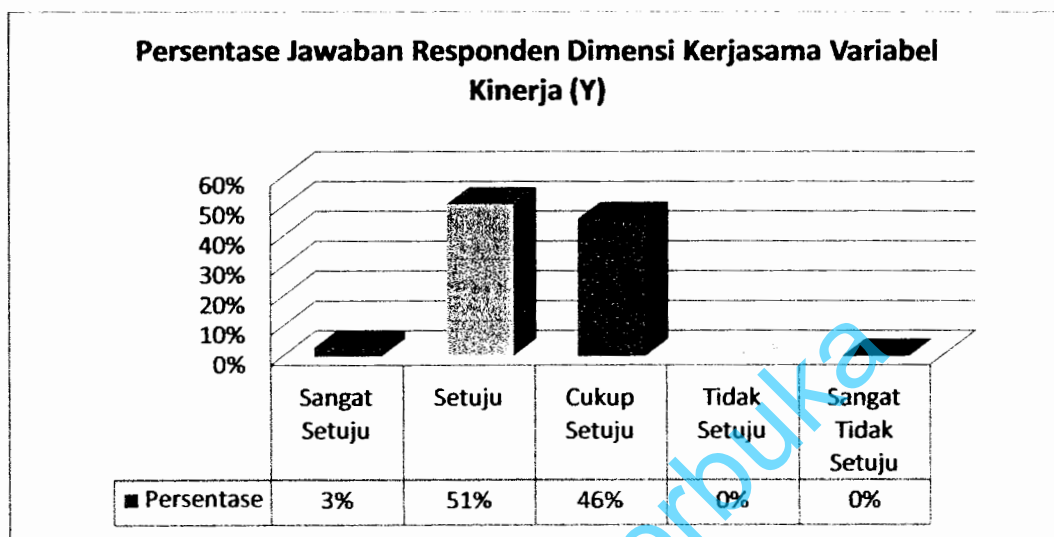
Gambar 4.14

Persentase Jawaban Responden Dimensi Kualitas Kerja variabel Kinerja (Y)

Dari gambar 4.14 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 3%, yang menyatakan setuju sebesar 56% dan yang menyatakan cukup setuju sebesar 41%. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya sebagian besar responden setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan, yang menyatakan bahwasanya pegawai dalam bekerja lebih mengutamakan kualitas kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Yakni senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan sebisa mungkin tingkat kesalahan yang terjadi sangat kecil, serta selalu menyesuaikan hasil kerja saya dengan instruksi/perintah yang diberikan.

Dimensi berikutnya berada pada dimensi “kerjasama” dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh nilai total skor rata-rata sebesar 178,5. Berdasarkan skor bobot indikator diatas dimana skor tersebut berada pada range setuju, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atas

pernyataan yang diajukan. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.

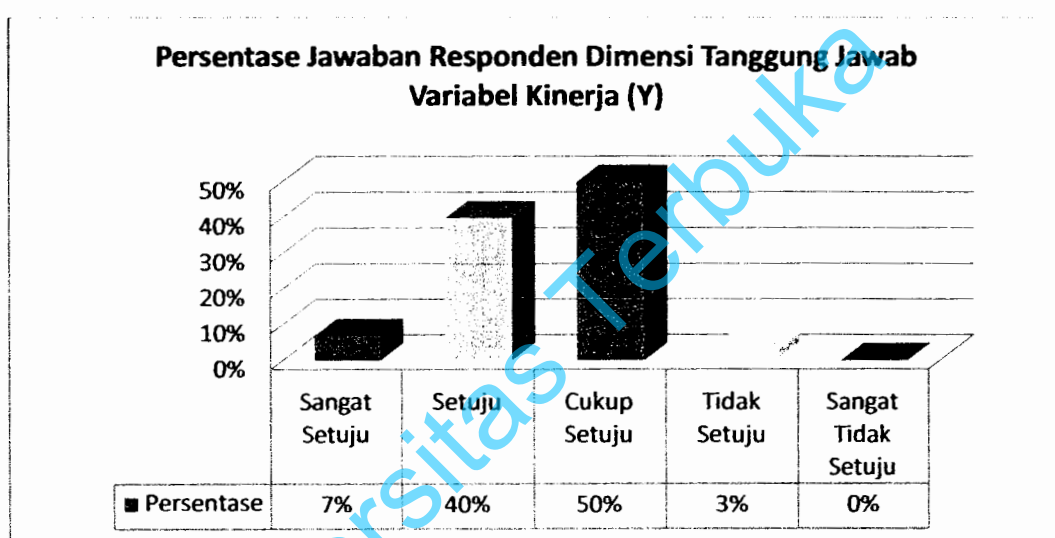


Gambar 4.15

Persentase Jawaban Responden Dimensi Kerjasama variabel Kinerja (Y)

Dari gambar 4.15 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 3%, yang menyatakan setuju sebesar 51% dan yang menyatakan cukup setuju sebesar 46%. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya sebagian besar responden menyatakan setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan, yang menyatakan bahwasanya pegawai mampu menjalin kerjasama yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Kerjasama yang dimaksud adalah kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Artinya pegawai dapat menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja serta didalam bekerja selalu mengutamakan kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya.

Dimensi berikutnya berada pada dimensi “tanggung jawab” dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh nilai total skor rata-rata sebesar 175,5. Berdasarkan skor bobot indikator diatas dimana skor tersebut berada pada range setuju, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atas pernyataan yang diajukan. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.



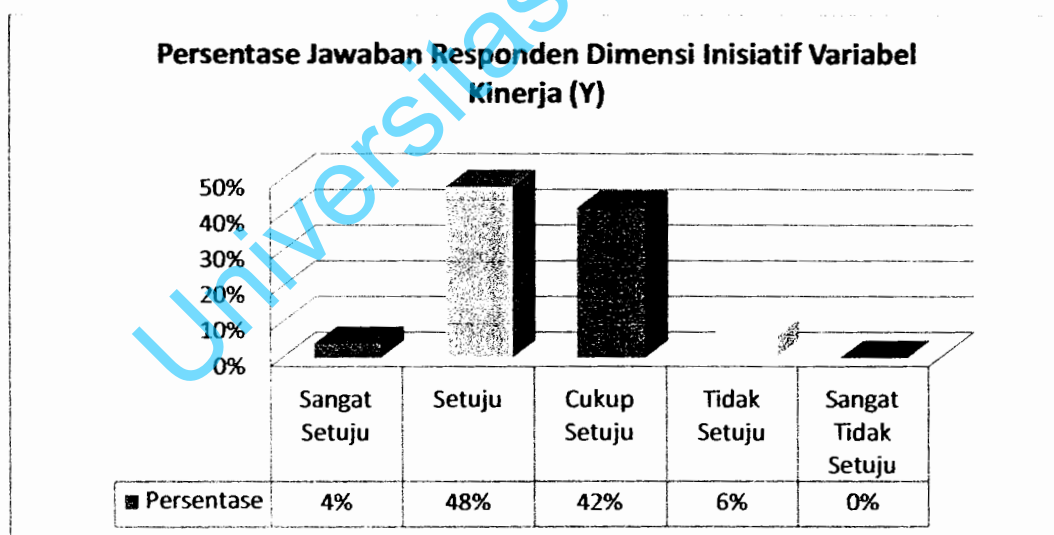
Gambar 4.16

Persentase Jawaban Responden Dimensi Tanggung Jawab variabel Kinerja (Y)

Dari gambar 4.16 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 7%, yang menyatakan setuju sebesar 40%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 50% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 3%. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya sebagian besar responden menyatakan cukup setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan namun berdasarkan skor total rata-rata dimensi tanggung jawab berada pada range setuju, yang menyatakan bahwasanya pegawai mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan. Tanggung

jawab menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Yakni dapat selalu bertanggung jawab pada hasil kerja yang telah dicapai apabila terjadi kesalahan serta dapat selalu bertanggung jawab pada saat mengambil keputusan.

Dimensi berikutnya berada pada dimensi “inisiatif” dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh nilai total skor rata-rata sebesar 175. Berdasarkan skor bobot indikator diatas dimana skor tersebut berada pada range setuju, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atas pernyataan yang diajukan. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.

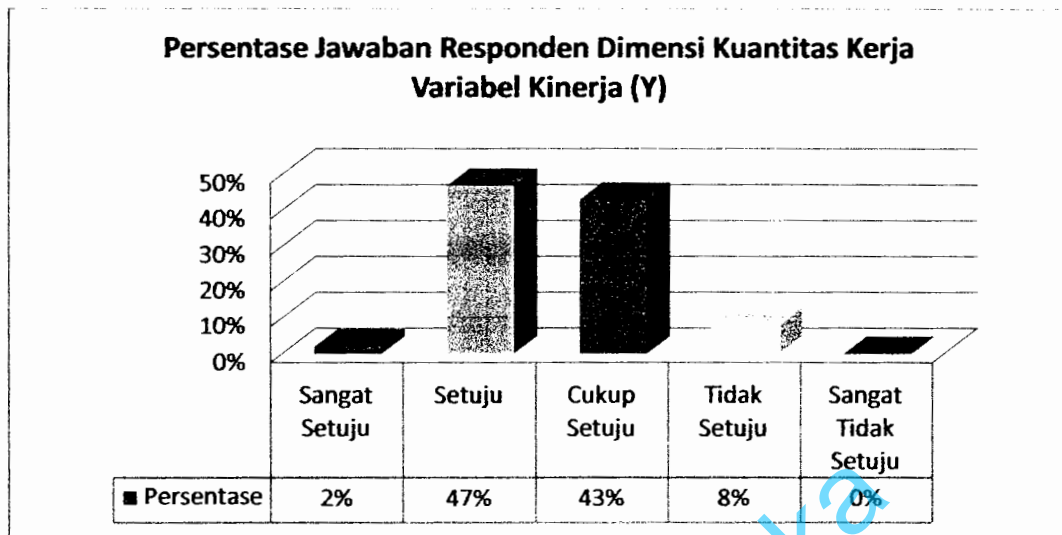


Gambar 4.17
Persentase Jawaban Responden Dimensi Inisiatif variabel Kinerja (Y)

Dari gambar 4.17 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 4%, yang menyatakan setuju sebesar 48%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 42% dan

yang menyatakan tidak setuju sebesar 6%. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya sebagian besar responden menyatakan setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan, yang menyatakan bahwasanya pegawai mampu memberikan inisiatif berupa ide-ide dalam melaksanakan pekerjaan jika sewaktu waktu pegawai menemukan kendala dengan pekerjaannya. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Dimensi berikutnya yang merupakan dimensi yang memiliki skor rata-rata paling rendah dari 5 dimensi kinerja yaitu berada pada dimensi “kuantitas” dimana bobot skor atas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh nilai total skor rata-rata sebesar 171,3. Berdasarkan skor bobot indikator diatas dimana skor tersebut berada pada range setuju, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atas pernyataan yang diajukan. Untuk lebih jelasnya gambaran persentase jawaban responden dapat dilihat dari gambar grafik berikut.



Gambar 4.18

Persentase Jawaban Responden Dimensi Kuantitas Kerja variabel Kinerja (Y)

Dari gambar 4.18 diatas dapat dilihat bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 2%, yang menyatakan setuju sebesar 47%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 43% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 8%. Dilihat dari pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya sebagian besar responden menyatakan setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan, yang menyatakan bahwasanya pegawai mampu memberikan kuantitas kerja yang baik. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Yakni selalu berusaha untuk cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, selalu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target yang ingin dicapai, serta selalu mengutamakan kerapian pada pekerjaan yang saya laksanakan.

Berdasarkan penjelasan dari 5 dimensi insentif diatas dan untuk melihat gambaran kinerja pegawai secara umum di lingkungan Sekretariat Daerah

Kabupaten Bungo, terlebih dahulu akan dilakukan penjumlah skor, dimana skor tertinggi adalah $5 \times 10 \times 50 = 2500$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 10 \times 50 = 500$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 400 sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Rentang Skala Penelitian Variabel Kinerja (Y)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	500 – 899	Sangat Tidak Setuju/Sangat Rendah
2	900 - 1299	Tidak Setuju/Rendah
3	1300 - 1699	Cukup Setuju/Cukup Tinggi
4	1700 - 2099	Setuju/Tinggi
5	2100 - 2500	Sangat Setuju/Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Berdasarkan bobot skor total variabel Kinerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo diperoleh total skor sebesar 1755, apabila dilihat pada table 4.7 diatas ternyata variabel kinerja termasuk pada range 1700 – 2099 berada pada Kriteria Setuju/Tinggi. Hal ini menjelaskan bahwasanya variabel kinerja pegawai secara keseluruhan dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dikategorikan tinggi.

Dimana skor tertinggi dari 10 pertanyaan/pernyataan yang diajukan berada pada pernyataan “Selalu teliti dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan sebisa mungkin tingkat kesalahan yang terjadi sangat kecil” dengan skor 187, artinya tingkat ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tinggi. Sedangkan untuk skor terendah dari 10 pernyataan pertanyaan/pernyataan yang diajukan berada pada pernyataan “Selalu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target

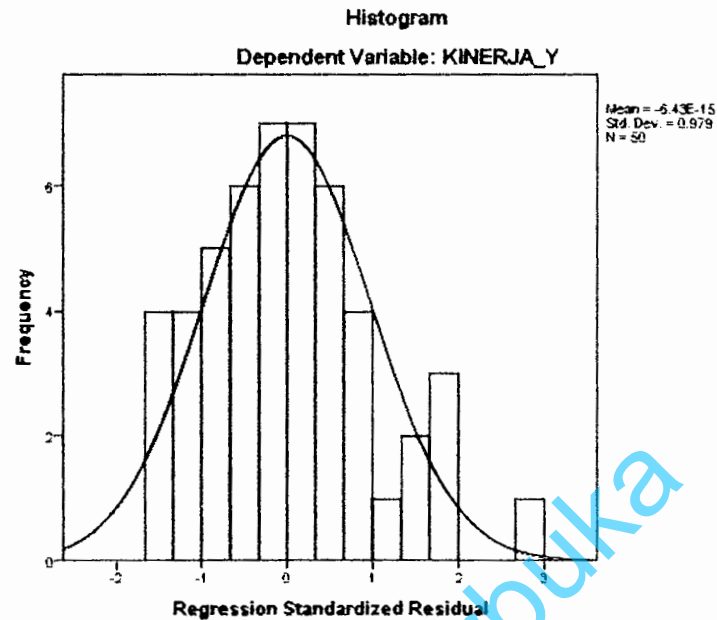
yang ingin dicapai” dengan skor 169, artinya secara umum pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo belum begitu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target yang ingin dicapai. Hal ini tentu saja harus dibenahi dalam rangka untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan diatas secara umum kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo terlihattinggidalam rangka mencapai tujuan organisasi.Kinerja yang tinggi pada umumnya akanmembawa instansi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Kinerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:9), diharapkan akan mampu memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

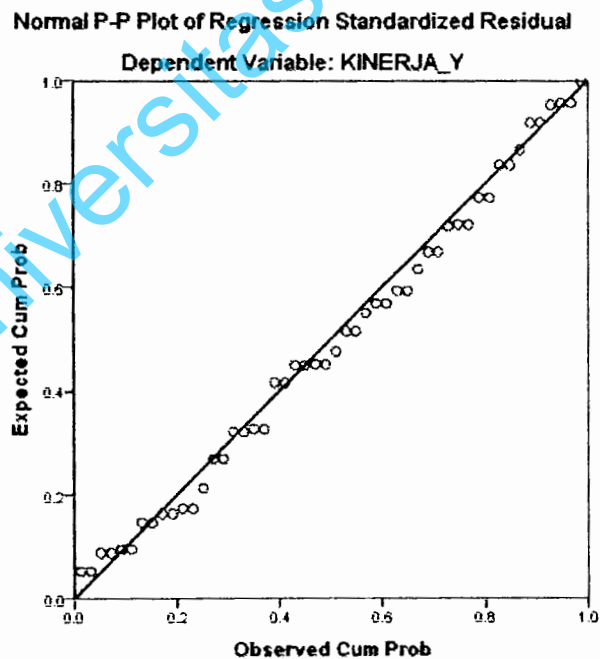
4.2.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil yang didapatkan untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak pada penelitian ini diketahui dengan menggunakan histogram dan normal P-Plot.berikut:



Gambar 4.19
Uji Normalitas Histogram



Gambar 4.20
Uji Normal P-P Plot

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2006:149). Dasar pengambilan keputusan, jika data menyebar disekitar garis histogram dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan grafik pada dasarnya dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistic bisa sebaliknya. Oleh sebab itu disini penulis juga menampilkan uji stastistik sebagai berikut.

Tabel 4.8
Uji Statistik Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.24375096
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.503
Asymp. Sig. (2-tailed)		.962

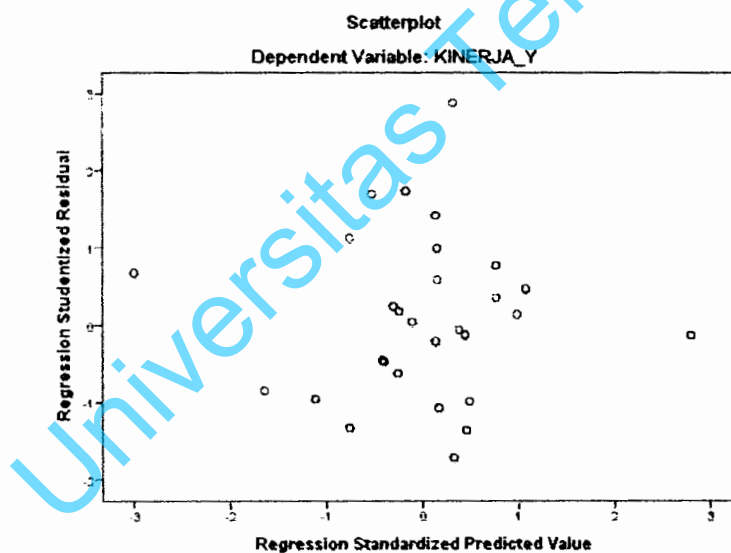
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sesuai dengan analisis uji normalitas seperti pembahasan pada BAB III, nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.962 lebih besar dari 0.05 ($0.962 > 0.05$) hal ini menunjukkan bahwa data tersebut diatas berdistribusi normal.

4.2.2.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*. Sebaliknya, apabila berbeda disebut *heterokedastisitas*. Model regresi linear berganda yang baik adalah yang *homokedastisitas*. Model regresi linear berganda yang baik adalah yang *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.



Gambar 4.21
Uji Heterokedastisitas

Sesuai dengan pembahasan pada BAB III, maka dari gambar 4.21 menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.3. Persamaan Regresi Linear Berganda

Dalam analisis ini didapatkan dari hasil penelitian bahwa variabel bebas, yaitu Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) pegawai. Dengan menggunakan metode analisisnya adalah persamaan regresi berganda, adapun hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tabel Uji Pengaruh
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.918	.367		2.505	.016
1 INSENTIF_X1	.497	.096	.552	5.187	.000
MOTIVASI_X2	.247	.082	.321	3.018	.004

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sesuai dari hasil penelitian pada table 4.9 diatas, didapatkan persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 0,918 + 0,497.X_1 + 0,247.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwasetiap 1 skor Insentif (X_1) bertambah dengan satu satuan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,497, dan setiap 1 skor Motivasi (X_2) bertambah, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,247. Namun apabila variabel Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak ada atau tidak dilaksanakan dengan baik maka nilai kinerja hanya sebesar 0,918. Sedangkan selebih dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2.3.1. Hasil Uji R Square

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*Dependent variabel*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada table 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Uji R dan dan R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.502	.24888

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X2, INSENTIF_X1

Hasil uji R bernilai 0,723 dan R Square bernilai 0,522. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi ganda (insentif dan motivasi) terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 0,522 menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel insentif dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2.3.2. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2010:97). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-

masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Uji Parsial). Dimana pengujian ini bertujuan untuk hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu variabel insentif (X_1) dan motivasi (X_2) dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Adapun hasil pengujian Uji t dengan menggunakan program SPSS 20.0 dapat dilihat pada table 4.17 berikut:

Tabel 4.11
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.918	.367		2.505	.016
1 INSENTIF_X1	.497	.096	.552	5.187	.000
MOTIVASI_X2	.247	.082	.321	3.018	.004

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

a. Uji t Insentif Terhadap Kinerja

Dari hasil uji regresi pada table 4.11 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0, menunjukan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel insentif (X_1) berpengaruh sebesar 5.187 terhadap kinerja (Y) pegawai dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukan bahwa $t_{hitung} = 5.187 > t_{tabel} = 1.677$ atau signifikan $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan hipotesis pertama pada BAB III, hasil penelitian menunjukan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu Insentif (X_1)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

$H_0: \rho = 0$; Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

$H_1: \rho \neq 0$; Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 1 diterima**, artinya Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

b. Uji t Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil uji regresi pada table 4.11 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0, menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel motivasi (X_2) berpengaruh sebesar 3.018 terhadap kinerja (Y) pegawai dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3.018 > t_{tabel} = 1.677$ atau signifikan $0,004 < 0,05$, maka sesuai dengan hipotesis kedua pada BAB III, hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

$H_0: \rho = 0$; Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

$H_1: \rho \neq 0$; Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 2 diterima**, artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

4.2.3.3. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.182	2	1.591	25.689	.000 ^b
Residual	2.911	47	.062		
Total	6.094	49			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X2, INSENTIF_X1

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 25.689 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.689 > 3.191$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara insentif dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi,

dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

$H_0: \rho = 0$; Insentif dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

$H_1: \rho \neq 0$; Insentif dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 3 diterima**, artinya Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

4.3. Hasil dan Pembahasan

4.3.1. Deskriptif Variabel Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun karakteristik insentif, motivasi dan kinerja adalah sebagai berikut:

a. Insentif

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel insentif di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo diperoleh total skor sebesar 2152, apabila dilihat pada rentang skala ternyata variabel Insentif termasuk pada range 2040 – 2519,99 berada pada Kriteria Baik, yang menyatakan bahwa

pemberian insentif kepada pegawai memberikan manfaat dalam rangka meningkat kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Dimana skor tertinggi dari 12 pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan berada pada pernyataan “Insentif berdasarkan atas banyaknya hasil kerja yang dicapai” dengan skor 199, artinya pegawai setuju bahwa akan terasa adil apabila insentif yang diberikan berdasarkan atas dasar banyaknya hasil kerja yang dicapai pegawai tersebut. Sedangkan untuk skor terendah dari 12 pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan berada pada pernyataan “Insentif diberikan atas dasar masa kerja pegawai.” dengan skor 155, artinya secara umum pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo kurang setuju apabila insentif yang diberikan berdasarkan atas dasar masa kerja pegawai, karena sebagian pegawai berpendapat bahwa karyawan yang lama belum tentu bisa dan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik.

b. Motivasi

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel Motivasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo diperoleh total skor sebesar 1723, apabila dilihat pada table 4.5 diatas ternyata variabel motivasi termasuk pada range 1700 – 2099 berada pada Kriteria Setuju/tinggi. Hal ini menjelaskan bahwasanya motivasi kerja pegawai secara keseluruhan dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dikategorikan tinggi. Dimana skor tertinggi dari 10 pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan berada pada pernyataan “selalu terdorong untuk berinteraksi dengan pihak

instansi lain yang berhubungan dengan kerja yang saya laksanakan” dan “selalu terdorong untuk menjadi contoh pegawai yang teladan” dengan skor 185, artinya dorongan pegawai untuk berinteraksi dan dorongan untuk menjadi pegawai yang teladan dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tinggi. Sedangkan untuk skor terendah dari 10 pernyataan pertanyaan/pernyataan yang diajukan berada pada pernyataan “dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain” dengan skor 153, artinya secara umum pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo kurang terdorong untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain.

c. Kinerja

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel Kinerja lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo diperoleh total skor sebesar 1755, apabila dilihat pada table 4.7 diatas ternyata variabel kinerja termasuk pada range 1700 – 2099 berada pada Kriteria Setuju/Tinggi. Hal ini menjelaskan bahwasanya variabel kinerja pegawai secara keseluruhan dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dikategorikan tinggi. Dimana skor tertinggi dari 10 pertanyaan/pernyataan yang diajukan berada pada pernyataan “Selalu teliti dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan sebisa mungkin tingkat kesalahan yang terjadi sangat kecil” dengan skor 187, artinya tingkat ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tinggi. Sedangkan untuk skor terendah dari 10

pernyataan pertanyaan/pernyataan yang diajukan berada pada pernyataan “Selalu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target yang ingin dicapai” dengan skor 169, artinya secara umum pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo belum begitu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target yang ingin dicapai. Hal ini tentu saja harus dibenahi dalam rangka untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

4.3.2. Pengujian Hipotesis Pertama

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t), pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Insentif (X_1) terhadap Variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi dengan menggunakan SPSS 20.0, menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel insentif (X_1) berpengaruh sebesar 5.187 terhadap kinerja (Y) pegawai dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5.187 > t_{tabel} = 1.677$ atau signifikan $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan hipotesis pertama, hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu Insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Berdasarkan hasil uji-t tersebut menyatakan bahwasanya kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dipengaruhi oleh variabel insentif. Yang berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung atau memperkuat

teori yang menyatakan bahwa insentif dapat mempengaruhi kinerja. Disamping itu penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Dinarianti, 2011).

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa enam dimensi insentif yaitu kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Artinya apabila insentif dapat ditingkatkan akan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja

Secara deskriptif dimensi insentif yang paling besar frekuensinya adalah dimensi evaluasi jabatan kemudian diikuti oleh dimensi kinerja, lama kerja, kebutuhan, keadilan dan kelayakan serta senioritas. Ini merupakan tingkatan insentif dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya insentif dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3. Pengujian Hipotesis Kedua

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t), pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi dengan menggunakan SPSS 20.0. Dari hasil uji regresi

yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0, menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel motivasi (X_2) berpengaruh sebesar 3.018 terhadap kinerja (Y) pegawai dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3.018 > t_{tabel} = 1.677$ atau signifikan $0,004 < 0,05$, maka sesuai dengan hipotesis kedua. Hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa Motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disamping itu pula penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Winni Nadya Lubis, 2012).

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa tiga dimensi motivasi yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk memperluas pergaulan, kebutuhan untuk menguasai sesuatu memiliki berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Artinya apabila pegawai dapat meningkatkan motivasinya berupa peningkatan untuk berprestasi berani untuk mengambil resiko dalam pekerjaan yang dilaksanakan, adanya dorongan untuk melebihi target kerja yang dicapai serta adanya dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik, tentu

nantinya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang berhubungan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Secara deskriptif dimensi motivasi yang paling besar frekuensinya berada pada dimensi kebutuhan untuk berprestasi kemudian diikuti oleh kebutuhan untuk memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu. Ini merupakan tingkatan motivasi dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya motivasi pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.4. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu insentif dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 25.689 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.689 > 3.191$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara insentif dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Sedangkan untuk hasil uji R bernilai 0,723 dan R Square bernilai 0,522. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi ganda (insentif dan motivasi) terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 0,522 menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variable insentif dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas dapat disimpulkan pada table 4.13 dibawah ini.

Tabel 4.13
Pembahasan Hasil Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Korelasi (Unstandardized)	Nilai t/F	Ket
1	Insentif berpengaruh terhadap Kinerja, secara parsial	0.497	5.187	Signifikan (Hipotesis 1 Diterima)
2	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja, secara parsial	0.247	3.018	Signifikan (Hipotesis 2 Diterima)
3	Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja, secara simultan	$R^2 = 0.522$	Nilai F = 25.689	Signifikan (Hipotesis 3 Diterima)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian maka disini penulis memperoleh kesimpulan dari penelitian Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai. Adapun beberapa kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji t (parsial) yang dilakukan menunjukkan bahwasanya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila larealisasi pemberian insentif yang dilakukan dapat berjalan dengan baik akan dapat memberikan manfaat dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Dari hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t (parsial) yang dilakukan menunjukkan bahwasanya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan mampu

memberikan kontribusi kerja yang baik pula dalam mencapai visi dan misi instansi.

- c. Sedangkan untuk pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan uji F (Simultan) yang dilakukan, untuk melihat pengaruh variable Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama menunjukkan bahwasanya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwasanya variable Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

1. Secara Praktis

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diajukan saran-saran kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dan kalangan akademis sebagai berikut:

- a. Pada dasarnya pemberian insentif dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo telah berlangsung dengan baik, namun ada beberapa point yang harus diperhatikanya itu mengenai pernyataan bahwasanya pegawai kurang menyetujui jika pemberian insentif dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo Insentif diberikan atas senioritas atau atas dasar masa kerja pegawai, dan hal diharapkan perlu dikaji ulang kembali.
- b. Perlunya dorongan yang diberikan kepada pegawai dalam rangka untuk menguasai sesuatu dibidang pekerjaannya, seperti adanya dorongan untuk

menjadi pemimpin dalam tim kerja, dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain serta adanya dorongan untuk menjadi contoh pegawai yang teladan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

- c. Perlunya peningkatan kuantitas kerja yang berhubungan dengan kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan, serta kerapihan pada pekerjaan yang dilaksanakan, yang dirasa cenderung masih kurang dan belum begitu memuaskan, dalam rangka meningkatkan kerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

2. Secara Akademis

1. Penelitian ini perlu di tindaklanjuti lagi untuk melihat factor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh factor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AndiSupangat. 2007. *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Non parametrik*. EdisiPertama. Jakarta: Kencana.
- A.F.Stoner James, DKK, (2006), *Manajemen, EdisiBahasa Indonesia*.Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Algifari., (2005), *Statistika Induktif untuk Ekonmi dan Bisnis*, AMP YKPN, Yogyakarta
- Azwar, Saifuddin. (2005). *Sikap Mamusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: PustakaPelajar
- George R. Terry: AlihBahasaWinardi, (2008). *Asas-asas Manajemen*. Bandung
- Ghozali, Imam. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasan, Iqbal. (2005). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta:BumiAksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber DayaMamusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Ismail.(2006). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Pemkot Sibolga*.
- Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta:Grahalmu
- ListiyantodanSetiaji, (2007).*Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (StudiKasus di LingkunganPegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*.
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta : PT Raja GrafindoPersada.
- Ma'rifah, (2005).*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi JawaTimur*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Mamusia Perusahaan*, PT. RemajaRosdakarya.

- Maslow, A.H:dalamMangkunegara, Anwar Prabu, (2009). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Masyhuridan M. Zainudin.(2010). *Metode Penelitian :Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. PT. RefikaAditama : Bandung.
- Panggabean, Mutiara S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: RevikaAditama.
- Rika Dinarianti. (2011). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan*.
- Riduwan.(2010). *MetodedanTeknikMenyusunTesis*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, (2005).*Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sedarmayanti.(2008). *Sumber Daya Mamusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Sentoso, Perwiri. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Mamusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, BumiAksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, BumiAksara.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sujatmoko, (2007).*Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta*.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi, J. (2004). *Motivasi dan Pemoivasian dalam manajemen*, Raja Persada Grafindo, Jakarta.
- Winni Nadya Lubis, (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan*.

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 0.21.7415050, Fax. 021.7415588

BIODATA

Nama : Hamdan M.Nuh
NIM : 016752372
Tempat dan Tanggal Lahir : Rantau Embacang, 18 Agustus 1980
Registrasi Pertama : UPBJJ Jambi

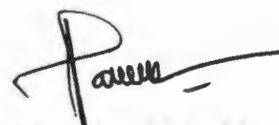
Riwayat Pendidikan : - SD Negeri No.14/II Rantau Embacang
- MTs.Negeri Muara Bungo Jambi
- MAN 40 Olak Kemang Jambi
- IAIN ImamBonjol Padang (S.1 Manajemen Islam)

Riwayat Pekerjaan : - Staf Bagian Kesramas Setda Kab.Bungo (2006-2010)
- Kasubbag Sosnakertran (2010-2011)
- Kasubbag Pendidikan dan Kesehatan (2011-sekarang)

Alamat : Jln. M.Saidi No 36.A Komplek Jengki
Kel.BungoBarat Kec.Pasar Muara Bungo
Kabupaten Bungo-Jambi

No Telp/HP : 0747-21510 / 085266943805

Jambi, 05 Mei 2014



(Hamdan M.Nuh)
NIM. 016752372

Hal : Permohonan Mengajukan Kuesioner

Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr. Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

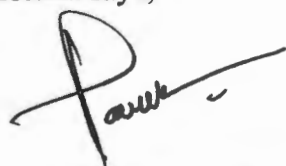
Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir (tesis), bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bpak/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir)

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban objektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Ibu/Bapak/Sdr, hanya jawaban objektif dan realistislah yang saya perlukan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis "Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai". Adapun judul penelitian ini adalah "***Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo***".

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Jambi,2014
Hormat saya,



(HAMDAN, M. NUH)
NIM. 016752372

I. PETUNJUK PENGISIAN

- Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara member tanda *checklist* (√) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.
- Berikut ini disajikan pertanyaan dengan lima kategori pilihan:
 - STS : Sangat Tidak Setuju (1)
 - TS : Tidak Setuju (2)
 - CS : Cukup Setuju (3)
 - S : Setuju (4)
 - SS : Sangat Setuju (5)
- Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Ibu/Bapak/Saudara ditempat kerja.

II. IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin: Pria Wanita
- Umur: 18 – 25 Tahun 26 – 35 Tahun
 36 – 45 Tahun 46 – 55 Tahun
 > 55 Tahun
- Bagian/Divisi/Eselon: Satu Dua Tiga Empat Staf
- Pendidikan: ≤ SLTA Diploma Sarjana (S1)
 Master (S2) Doktoral (S3)

III. KUESIONER PENELITIAN

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
INSENTIF (X1)						
DIMENSI 1: Kinerja		STS	TS	CS	S	SS
1	Insentif yang diberikan atas dasar hasil kinerja yang di tunjukan oleh pegawai					
2	Insentif yang diberikan berdasarkan					

	prestasi yang dicapai					
3	Insentif berdasarkan atas banyak sedikitnya hasil kerja yang dicapai					
DIMENSI 2: Lama Kerja		STS	TS	CS	S	SS
4	Insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.					
5	Besar kecilnya Insentif diberikan atas dasar perhitungan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
DIMENSI 3: Senioritas		STS	TS	CS	S	SS
6	Insentif diberikan atas dasar masa kerja pegawai.					
7	Besar kecilnya insentif yang diberikan berdasarkan atas masa kerja pegawai					
DIMENSI 4: Kebutuhan		STS	TS	CS	S	SS
8	Insentif yang diberikan telah sesuai dengan tingkat kebutuhan					
9	Insentif yang diberikan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup					
DIMENSI 5: Keadilan dan Kelayakan		STS	TS	CS	S	SS
10	Pemberian insentif berdasarkan atas pengorbanan yang dilakukan, semakin tinggi pengorbanan semakin besar pula insentif					
11	Adanya kesesuaian insentif yang diberikan dengan instansi lain.					
DIMENSI 6: Evaluasi Jabatan		STS	TS	CS	S	SS
12	Insentif yang diberikan berdasarkan atas ranking golongan/jabatan pegawai.					
MOTIVASI (X2)						
DIMENSI 1: Kebutuhan Untuk Berprestasi		STS	TS	CS	S	SS
13	Saya selalu terdorong untuk melebihi target kerja yang dicapai.					
14	Saya terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik.					
15	Saya selalu senantiasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya laksanakan apabila terjadi kesalahan					
16	Saya selalu berani untuk mengambil resiko					

	dalam pekerjaan yang saya laksanakan					
DIMENSI 2: Kebutuhan Untuk Memperluas Pergaulan		STS	TS	CS	S	SS
17	Interaksi terhadap atasan dan rekan kerja dapat terjalin dengan baik, sehingga dapat membentuk hubungan yang harmonis.					
18	Saya selalu terdorong untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain yang berhubungan dengan kerja yang saya laksanakan.					
19	Adanya dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja untuk membuat suasana kerja lebih bersahabat dan nyaman.					
DIMENSI 3: Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu		STS	TS	CS	S	SS
20	Saya selalu terdorong sebisa mungkin untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja.					
21	Saya selalu terdorong untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain.					
22	Saya selalu terdorong untuk menjadi contoh pegawai yang teladan.					
KINERJA (Y)						
DIMENSI 1: Kuantitas Kerja		STS	TS	CS	S	SS
23	Saya selalu berusaha untuk cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
24	Saya selalu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target yang ingin dicapai					
25	Saya selalu mengutamakan kerapian pada pekerjaan yang saya laksanakan					
DIMENSI 2: Kualitas Kerja		STS	TS	CS	S	SS
26	Saya selalu teliti dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan sebisa mungkin tingkat kesalahan yang terjadi sangat kecil.					
27	Saya selalu menyesuaikan hasil kerja saya dengan instruksi/perintah yang diberikan					
DIMENSI 3: Kerjasama		STS	TS	CS	S	SS
28	Saya dapat menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja.					
29	Didalam bekerja saya selalu					

	mengutamakan kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya					
DIMENSI 4: Tanggung Jawab		STS	TS	CS	S	SS
30	Saya selalu bertanggung jawab pada hasil kerja yang telah saya capai apabila terjadi kesalahan.					
31	Saya selalu bertanggung jawab pada saat mengambil keputusan					
DIMENSI 5: Inisiatif		STS	TS	CS	S	SS
32	Saya senantiasa mampu untuk memberikan inisiatif atau ide dalam mengerjakan tugas yang saya laksanakan					

IV. PERTANYAAN TERBUKA

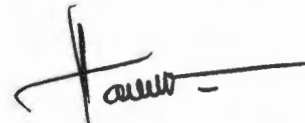
1. Menurut Bapak/Ibu/Sdr/I, Apakah pemberian ini telah sesuai dengan asas keadilan? Jelaskan!

2. Menurut Bapak/Ibu/Sdr/I, Bagaimakah bentuk Motivasi kerja Bapak/Ibu/Sdr/I akhir-akhir ini, apakah cenderung naik atau menurun?

3. Menurut Bapak/Ibu/Sdr/I, Apakah pemberian insentif mampu meningkatkan motivasi kerja Bapak/Ibu/Sdr/I, sehingga Bapak/Ibu/Sdr/I mampu meningkatkan kinerja pada instansi, Jelaskan!

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

Jambi, 2014
Salam Hormat saya,



HAMDAN, M.NUH
Mahasiswa MM UT Jambi

REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI RESPONDEN

VARIABEL INDEPENDENT (X1) INSENTIF												
RESPONDEN	Dimensi 1			Dimensi 2		Dimensi 3		Dimensi 4		Dimensi 5		Dimensi 6
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
1	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
7	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	5
8	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4
9	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
10	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
11	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
12	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
13	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4
14	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
15	5	5	4	2	5	4	3	2	5	5	2	4
16	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
17	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	3	5
18	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4
19	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4
20	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
21	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3
22	2	3	3	2	4	3	2	2	4	2	2	2
23	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
24	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
25	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
26	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
27	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
28	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
29	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
30	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
32	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	5
33	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4
34	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
35	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
36	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
37	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
38	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4
39	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
40	5	5	4	2	5	4	3	2	5	5	2	4
41	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
42	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	3	5
43	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4
44	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4
45	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3

46	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3
47	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4
48	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
49	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
50	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4
TOTAL 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL 2	10	0	0	3	0	8	5	3	0	7	3	1
TOTAL 3	15	22	11	22	21	31	20	22	21	18	22	14
TOTAL 4	21	20	29	20	21	9	21	20	21	21	20	27
TOTAL 5	4	8	10	5	8	2	4	5	8	4	5	8

Universitas Terbuka

REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI RESPONDEN

VARIABEL INDEPENDENT (X2) MOTIVASI										
RESPONDEN	Dimensi 1				Dimensi 2			Dimensi 3		
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
6	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
7	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
8	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
9	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4
10	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3
11	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
13	3	3	5	3	2	4	3	3	2	4
14	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
15	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4
16	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
17	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4
18	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
19	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4
20	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
21	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
22	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3
23	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
24	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4
25	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
26	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
27	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
28	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
29	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
30	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
31	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
32	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
33	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
34	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4

35	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3
36	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4
37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
38	3	3	5	3	2	4	3	3	2	4
39	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
40	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4
41	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
42	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4
43	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
44	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4
45	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
46	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
47	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3
48	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4
49	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3
50	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4
TOTAL 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL 2	2	4	4	0	8	2	3	4	14	2
TOTAL 3	23	25	21	19	23	11	24	25	20	11
TOTAL 4	25	18	21	31	19	37	22	19	15	37
TOTAL 5	0	3	4	0	0	0	1	2	1	0

REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI RESPONDEN

VARIABEL DEPENDENT (Y) KINERJA										
RESPONDEN	Dimensi 1			Dimensi 2		Dimensi 3		Dimensi 4		Dimensi 5
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4
2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
6	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
7	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
8	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
12	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
13	3	2	4	3	3	3	3	5	4	2
14	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
15	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3
16	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4
17	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
18	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
19	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3
20	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
21	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2
23	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
24	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
25	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
26	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4
27	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
28	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
29	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
30	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
31	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
32	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
33	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
37	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
38	3	2	4	3	3	3	3	5	4	2

39	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
40	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3
41	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4
42	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
43	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
44	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3
45	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
46	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
47	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
50	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4
TOTAL 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL 2	4	8	0	0	0	0	0	3	0	3
TOTAL 3	24	15	26	16	25	24	22	22	28	21
TOTAL 4	19	27	24	31	25	23	28	20	20	24
TOTAL 5	3	0	0	3	0	3	0	5	2	2

Universitas Terbuka

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL INSENTIF (X₁)

*UJI VALIDITAS VARIABEL INSENTIF (X₁)

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	RATA X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.507**	.152	.171	.468**	.163	.370**	.171	.468**	.694**	.171	.161	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000	.293	.236	.001	.257	.008	.236	.001	.000	.236	.265	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.507**	1	.373**	.167	.788**	.253	.132	.167	.788**	.406**	.167	.384**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.245	.000	.076	.361	.245	.000	.003	.245	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.152	.373**	1	.391**	.463**	.181	.217	.391**	.463**	.277	.391**	.608**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.293	.008		.005	.001	.209	.131	.005	.001	.051	.005	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.171	.167	.391**	1	.075	.011	.103	1.000**	.075	.260	1.000**	.314*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.236	.245	.005		.605	.938	.475	.000	.605	.068	.000	.026	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.468**	.788**	.463**	.075	1	.331*	.116	.075	1.000**	.260	.075	.394**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.605		.019	.423	.605	.000	.068	.605	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.163	.253	.181	.011	.331*	1	.424**	.011	.331*	-.007	.011	.114	.377**
	Sig. (2-tailed)	.257	.076	.209	.938	.019		.002	.938	.019	.962	.938	.431	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.370**	.132	.217	.103	.116	.424**	1	.103	.116	.323*	.103	.286*	.462**
	Sig. (2-tailed)	.008	.361	.131	.475	.423	.002		.475	.423	.022	.475	.044	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.171	.167	.391**	1.000**	.075	.011	.103	1	.075	.260	1.000**	.314*	.629**

	Sig. (2-tailed)	.236	.245	.005	.000	.605	.938	.475		.605	.068	.000	.026	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.468**	.788**	.463**	.075	1.000**	.331*	.116	.075	1	.260	.075	.394**	.681**
X1.9	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.605	.000	.019	.423	.605		.068	.605	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.694**	.406**	.277	.260	.260	-.007	.323*	.260	.260	1	.260	.190	.600**
X1.10	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.051	.068	.068	.962	.022	.068	.068		.068	.187	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.171	.167	.391**	1.000**	.075	.011	.103	1.000**	.075	.260	1	.314*	.629**
X1.11	Sig. (2-tailed)	.236	.245	.005	.000	.605	.938	.475	.000	.605	.068		.026	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.161	.384**	.608**	.314*	.394**	.114	.286*	.314*	.394**	.190	.314*	1	.598**
X1.12	Sig. (2-tailed)	.265	.006	.000	.026	.005	.431	.044	.026	.005	.187	.026		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.644**	.700**	.653**	.629**	.681**	.377**	.462**	.629**	.681**	.600**	.629**	.598**	1
RATA X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS VARIABEL INSENTIF (X₁)*Case Processing Summary**

		N	%
	Valid	50	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	12

Universitas Terbuka

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI (X₂)

* HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X₂)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	RATA X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.426**	.023	-.019	.196	.253	.788**	.418**	.113	.253	.562**
	Sig. (2-tailed)		.002	.873	.897	.172	.077	.000	.003	.435	.077	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.426**	1	.514**	.377**	.459**	.155	.419**	.941**	.130	.155	.785**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.007	.001	.284	.002	.000	.368	.284	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.023	.514**	1	.136	.208	.123	.063	.480**	.049	.123	.488**
	Sig. (2-tailed)	.873	.000		.345	.148	.395	.666	.000	.735	.395	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	-.019	.377**	.136	1	.246	.099	-.066	.491**	.058	.099	.380**
	Sig. (2-tailed)	.897	.007	.345		.086	.492	.648	.000	.689	.492	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.196	.459**	.208	.246	1	.334*	.152	.406**	.646**	.334*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.172	.001	.148	.086		.018	.293	.003	.000	.018	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.253	.155	.123	.099	.334*	1	.251	.199	.362**	1.000**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.077	.284	.395	.492	.018		.078	.165	.010	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.788**	.419**	.063	-.066	.152	.251	1	.320*	.184	.251	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.666	.648	.293	.078		.023	.200	.078	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.418**	.941**	.480**	.491**	.406**	.199	.320*	1	.102	.199	.772**

	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.003	.165	.023		.479	.165	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.113	.130	.049	.058	.646**	.362**	.184	.102	1	.362**	.532**
X2.9	Sig. (2-tailed)	.435	.368	.735	.689	.000	.010	.200	.479		.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.253	.155	.123	.099	.334*	1.000**	.251	.199	.362**	1	.593**
X2.10	Sig. (2-tailed)	.077	.284	.395	.492	.018	.000	.078	.165	.010		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.562**	.785**	.488**	.380**	.691**	.593**	.555**	.772**	.532**	.593**	1
RATA X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

* HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	10

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KINERJA (Y)

* HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	RATA Y
Y1	Pearson Correlation	1	.260	.217	.369**	.304*	.358*	.403**	.537**	-.004	.309*	.691**
	Sig. (2-tailed)		.068	.130	.008	.032	.011	.004	.000	.979	.029	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.260	1	.155	.525**	.402**	.444**	.344*	.062	.135	-.060	.581**
	Sig. (2-tailed)	.068		.283	.000	.004	.001	.015	.669	.351	.679	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.217	.155	1	.160	.320*	.072	.206	.215	.382**	.179	.478**
	Sig. (2-tailed)	.130	.283		.266	.023	.621	.150	.135	.006	.214	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.369**	.525**	.160	1	.179	.447**	.669**	.238	.077	.293*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.266		.214	.001	.000	.096	.594	.039	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.304*	.402**	.320*	.179	1	.033	.322*	.080	.000	.030	.441**
	Sig. (2-tailed)	.032	.004	.023	.214		.819	.022	.583	1.000	.837	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.358*	.444**	.072	.447**	.033	1	.385**	.235	.236	.173	.606**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.621	.001	.819		.006	.101	.099	.229	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.403**	.344*	.206	.669**	.322*	.385**	1	.261	.039	.300*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.004	.015	.150	.000	.022	.006		.067	.786	.034	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.537**	.062	.215	.238	.080	.235	.261	1	.372**	.257	.609**

	Sig. (2-tailed)	.000	.669	.135	.096	.583	.101	.067		.008	.072	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	-.004	.135	.382**	.077	.000	.236	.039	.372**	1	.156	.416**
Y9	Sig. (2-tailed)	.979	.351	.006	.594	1.000	.099	.786	.008		.280	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.309*	-.060	.179	.293*	.030	.173	.300*	.257	.156	1	.474**
Y10	Sig. (2-tailed)	.029	.679	.214	.039	.837	.229	.034	.072	.280		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.691**	.581**	.478**	.690**	.441**	.606**	.669**	.609**	.416**	.474**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.003	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

* HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA (Y)

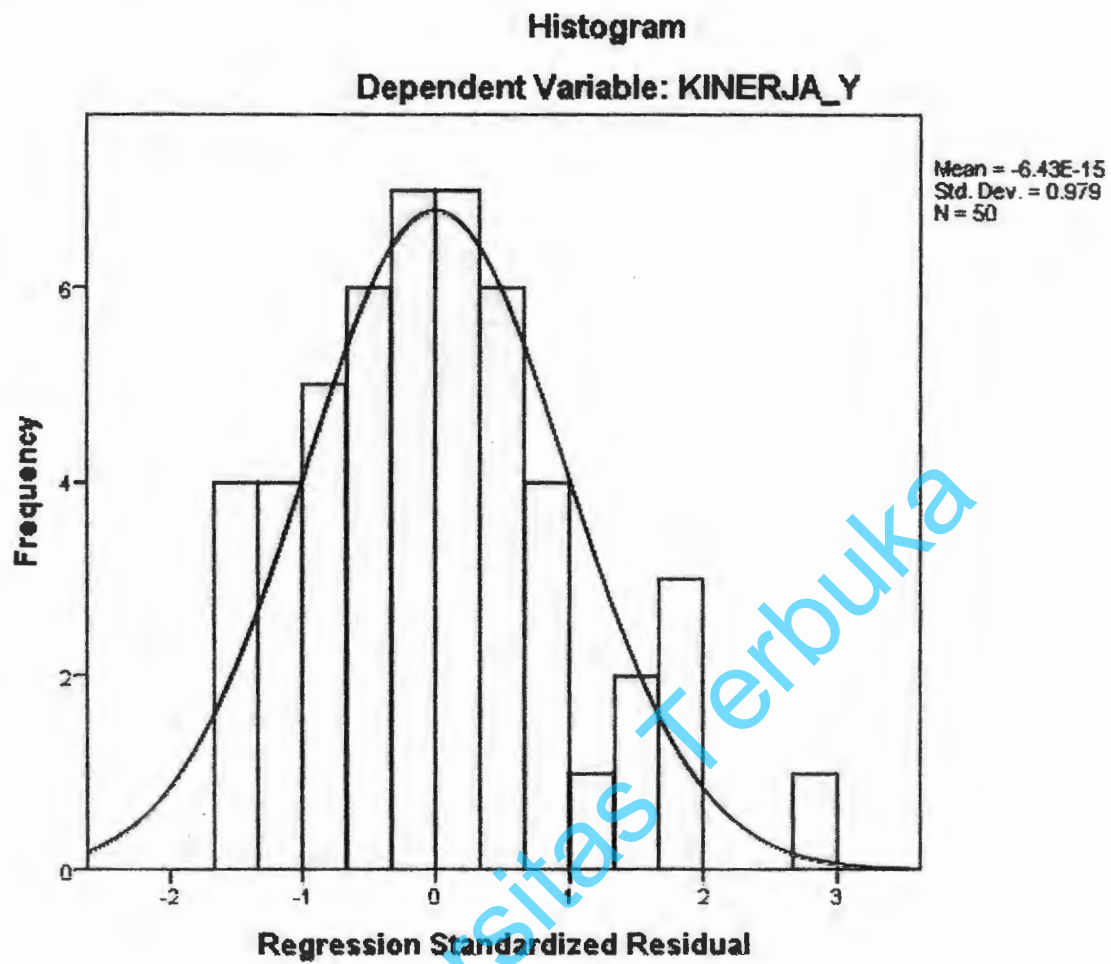
Case Processing Summary

		N	%
	Valid	50	84.7
Cases	Excluded ^a	9	15.3
	Total	59	100.0

Reliability Statistics

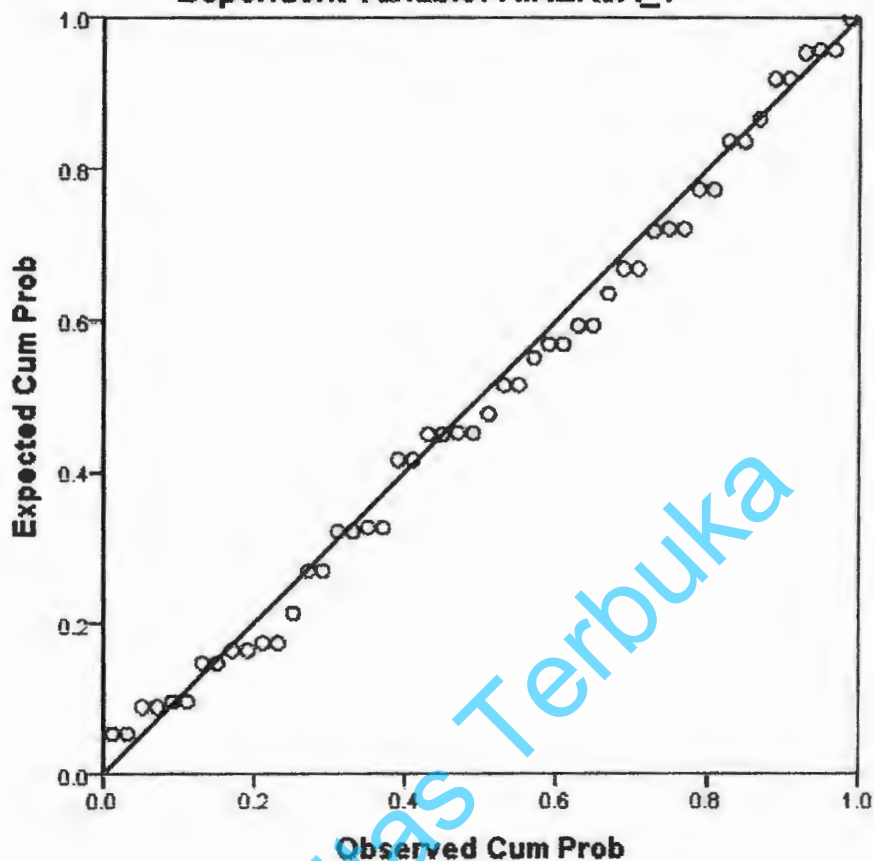
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK***HASIL UJI NORMALITAS**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA_Y



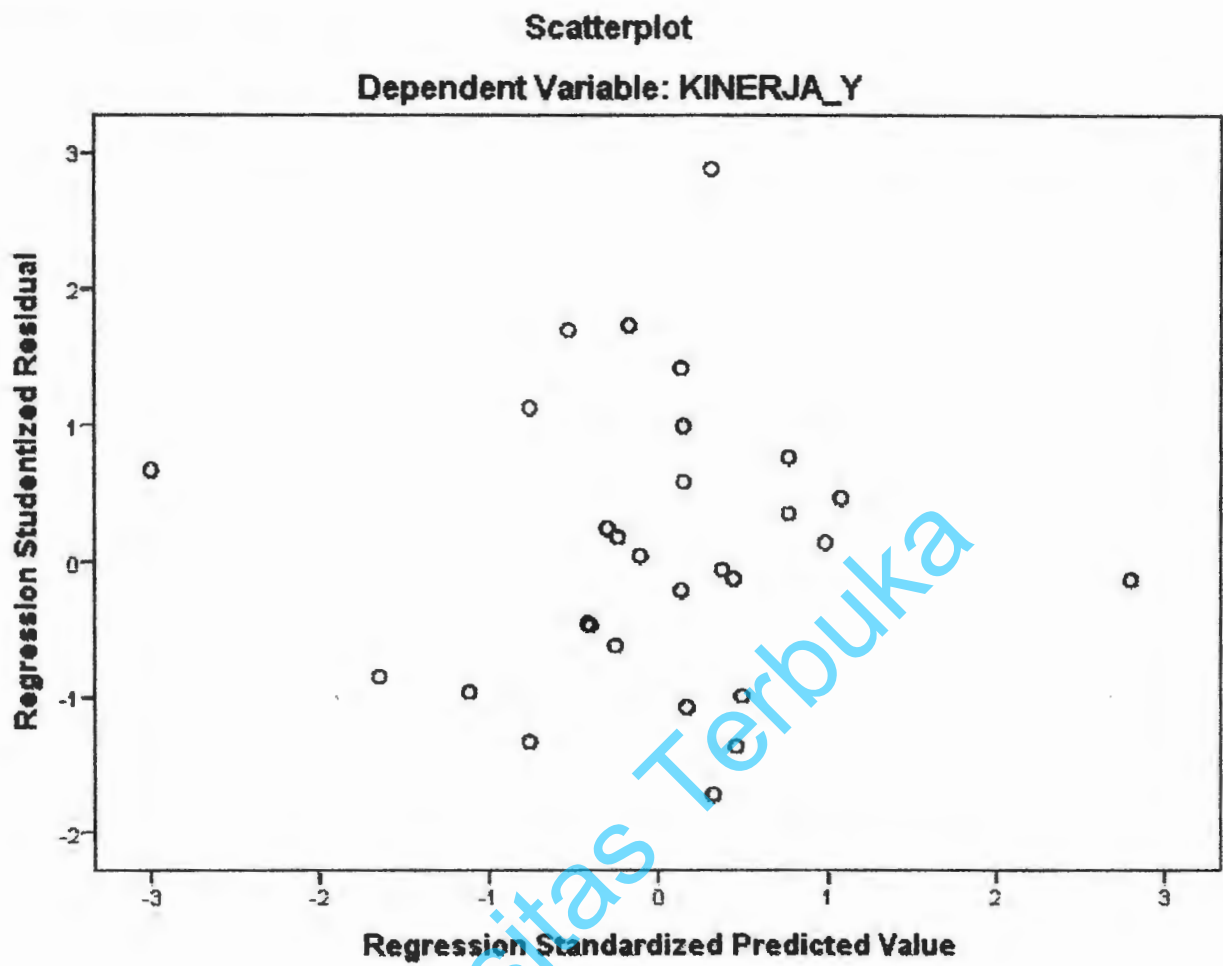
UJI STATISTIK NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.24375096
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.503
Asymp. Sig. (2-tailed)		.962

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

***HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS**

HASIL PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI_X2, INSENTIF_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.502	.24888

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X2, INSENTIF_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.182	2	1.591	25.689	.000 ^b
	Residual	2.911	47	.062		
	Total	6.094	49			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X2, INSENTIF_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.918	.367		2.505	.016
	INSENTIF_X1	.497	.096	.552	5.187	.000
	MOTIVASI_X2	.247	.082	.321	3.018	.004

a. Dependent Variable: KINERJA_Y