

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KESETARAAN INSENTIF KINERJA
DALAM MEMOTIVASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh:

Desi Yurnita

NIM. 500628018

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018

ABSTRAK

PENGARUH KESETARAAN INSENTIF KINERJA DALAM MEMOTIVASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Desi Yurnita
desi.yurnita1979@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Apakah kesetaraan insentif kinerja berpengaruh terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Apakah kesetaraan insentif kinerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Apakah upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Penelitian ini memiliki tujuan Untuk menganalisis pengaruh kesetaraan insentif kinerja terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Untuk menganalisis pengaruh kesetaraan insentif kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Untuk menganalisis upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Hasil analisis menunjukkan Kesetaraan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Besaran pengaruh parsial dan langsung Kesetaraan Insentif terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 0,482 atau 48%. Dengan demikian, tinggi rendahnya Kesetaraan Insentif dipengaruhi oleh Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sebesar 48%. Kesetaraan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Besaran pengaruh parsial dan langsung Kesetaraan Insentif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah sebesar 0,304 atau 30%. Dengan demikian, tinggi rendahnya Kesetaraan Insentif dipengaruhi oleh Kinerja sebesar 30%. Upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yaitu dengan cara Atasan bisa menggunakan pendekatan kuratif dan pendekatan antisipatif.

Kata Kunci: Pengaruh, Kesetaraan Insentif, Kinerja, Motivasi Kinerja, Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

THE EFFECT OF EQUALITY OF INCENTIVES PERFORMANCE IN MOTIVATING THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT IN THE REGIONAL SECRETARIAT OF KEPULAUAN RIAU PROVINCE

Desi Yurnita
desi.yurnita1979@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

This research was conducted to find out whether the equality of performance incentives affected the motivation of Civil Servant in the Regional Secretariat of Kepulauan Riau Province. Did the equality of performance incentive affect the performance of Civil Servant in the Regional Secretariat of Kepulauan Riau Province, What efforts have been done by the Local Government to increase the motivation and performance of Civil Servant in the Regional Secretariat of Kepulauan Riau Province.

The purpose of this study is to analyze the equality effect of performance incentives on the motivation of Civil Servant in the Regional Secretariat of Kepulauan Riau Province. To analyze the equality effect of performance incentives on the performance of Civil Servant in the Regional Secretariat of Kepulauan Riau Province. To analyze the efforts made by the Local Government to improve the motivation and performance of the Civil Servant in the Regional Secretariat of Kepulauan Riau Province.

The results showed that the Incentive Equality has a positive and significant effect on work motivation. The magnitude of partial and direct influence of the Incentive Equality to work motivation is 0.482 or 48%. Therefore, the high and low of Incentive Equality was influenced by the motivation of Civil Servant in the Regional Secretariat of Kepulauan Riau Province by 48%. The Incentive Equality has a positive and significant influence on the performance of the Civil Servant in the Regional Secretariat of Kepulauan Riau Province. The magnitude of partial and direct influence of Incentive Equality on the Performance of Civil Servant in the Regional Secretariat of Kepulauan Riau Province is 0.304 or 30%. Therefore, the high and low of Incentive Equality was affected by Performance on 30%. The efforts made by the Local Government to improve the motivation and performance of the Civil Servant in the Regional Secretariat of Kepulauan Riau Province are the Head could use kurativ and anticipatory approach.

Keywords: Influence, the Incentive Equality, Performance, Performance Motivation, Civil Servant

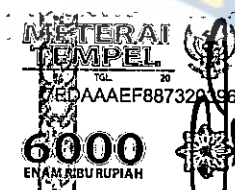
**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "**Pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja Dalam Memotivasi Kinerja Aparatus Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau**" 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.

Tanjungpinang, Januari 2018

Yang Menyatakan



Desi Yurnita
NIM. 500628018

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : DESI YURNITA
NIM : 500628018
Program Studi : Administrasi Publik
Judul TAPM : **Pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja Dalam
Memotivasi Kinerja Aparatus Sipil Negara Di
Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan
Riau**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
(TAPM) Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 20 Januari 2018

Waktu : 08.00 – 09.30 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**.

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : drh. Ismed Sawir, M.Sc

Tandatangan

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A

Pembimbing I

Nama : Prof. Dr. Nurliah Nurdin, M.A

Pembimbing II

Nama : Dr. Heri Wahyudi, S.Sos., M.Si

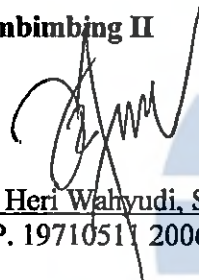
**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

**Judul TAPM : Pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja Dalam
Memotivasi Kinerja Aparatus Sipil Negara Di
Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan
Riau**

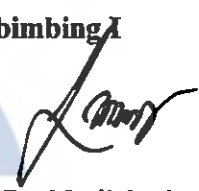
**Penyusun TAPM : Desi Yurnita
NIM : 500628018
Program Studi : Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Sabtu / 20 Januari 201**

Menyetujui:

Pembimbing II


Dr. Heri Wahyudi, S.Sos., M.Si.
NIP. 19710511 200604 1 002

Pembimbing I

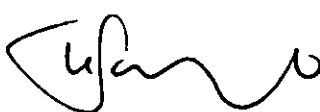

Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA
NIP. 19720710 198803 2 001

Penguji Ahli


Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A.
NIP. 19470401 196805 1 001

Mengetahui:

**Ketua Bidang Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Progam Pascasarjana
Universitas Terbuka**



Dr. Darmanto, M.Ed.
NIP. 19591027 198603 1 003

**Direktur
Program Pascasarjana Universitas
Universitas Terbuka**




Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si.
NIP. 19581215 198601 1 009

RIWAYAT HIDUP

Nama : DESI YURNITA
NIM : 500628018
Program Studi : Administrasi Publik
Judul TAPM : **Pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja Dalam Memotivasi Kinerja Aparatus Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau**

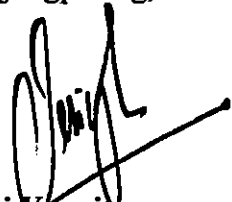
Riwayat Pendidikan :

- Lulus SD di SD Negeri No.2 Banding Agung pada tahun 1991
- Lulus SMP di SMP Negeri 45 Palembang pada tahun 1994
- Lulus SMA di SMA YPBI I Palembang pada tahun 1997
- Lulus D3 di Akper Al-Ma'arif Batu Raja pada tahun 2000
- Lulus S1 di STIKES Abdi Nusa Palembang pada tahun 2004

Riwayat Pekerjaan :

- Tahun 2006-2010 : Staf di Biro Pemberdayaan Perempuan Prov. Kepri
- Tahun 2010-2011 : Kasubbag di Biro Pemerintahan Setda Prov. Kepri
- Tahun 2011-2016 : Kasubbag di Biro Umum Setda Prov. Kepri
- Tahun 2017 s/d sekarang : Kasubbag di Biro Administrasi Layanan Pengadaan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

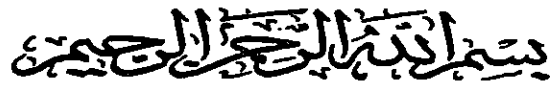
Tanjungpinang, Januari 2018



Desi Yurnita

NIM. 500628018

Kata Pengantar



Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang mengangkat judul, **“Pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja Dalam Memotivasi Kinerja Aparat Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau”**.

Penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dimaksudkan dan diajukan guna memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar kesarjanaan strata dua (S-2) Program Pascasarjana Jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Universitas Terbuka Batam.

Pada kesempatan ini pula penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah turut serta memberikan bantuan dan dorongan sehingga tersusunnya Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini, yaitu :

1. Bapak Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed selaku Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Bapak drh. Ismed Sawir, M.Sc selaku Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Batam.
4. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, M.A selaku pembimbing I yang telah banyak membantu dengan kritik dan sarannya dalam penyelesaian Tugas Akhir

Program Magister (TAPM) ini sekaligus memberikan motivasi yang cukup besar kepada penulis.

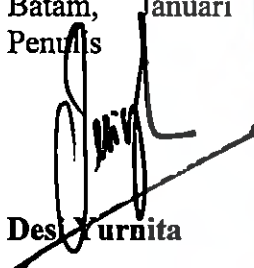
5. Bapak Dr. Heri Wahyudi, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dengan kritik dan sarannya dalam penyelesaian tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini sekaligus memberikan motivasi yang cukup besar kepada penulis.
6. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Jurusan Ilmu Administrasi Publik yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu yang dimiliki dari hal yang tidak diketahui menjadi tahu selama beliau-beliau memberikan ilmunya dalam proses belajar-mengajar di kampus Universitas Terbuka Batam.
7. Staf administrasi di kampus Universitas Terbuka Batam yang selama ini telah membantu penulis dalam hal surat-menyurat untuk keperluan penulis selama ini.
8. Kepada Kepala Biro Administrasi Layanan Pengadaan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dan seluruh staf yang telah membantu penulis dalam mendapatkan informasi berkaitan dengan penelitian.
9. Rasa terima kasih yang tidak terhingga penulis berikan kepada Keluarga, Ayah, ibu, suami dan anak tercinta, yang telah membesarkan dan memberikan bimbingan dan do'a serta selalu memberi motivasi dan dukungannya.
10. Kemudian untuk seluruh teman-teman seperjuangan Program Pascasarjana Jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Universitas Terbuka Batam Angkatan 2015.2 yang selalu memberi dukungan terbesar dalam

menyelesaikan pembuatan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dan secara keseluruhan semuanya telah memberikan motivasi dan semangat yang berlipat ganda kepada penulis.

Akhir kata dengan segala keterbatasan dan kemampuan serta pengetahuan, penulis menyadari masih banyak yang perlu diperbaiki. Untuk itulah kritik maupun saran dari seluruh pihak sangat membantu dalam penyempurnaannya. Demikian, semoga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan menjadi pengembang proses belajar-mengajar di kampus Universitas Terbuka Batam yang kita cintai ini. Amin.

Wassalaamua'alikum Wr.Wb

Batam, Januari 2018
Penulis


Desyurnita

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Abstrak	ii
Abstract	iii
Lembar Pernyataan	iv
Lembar Pengesahan.....	v
Lembar Persetujuan	vi
Riwayat Hidup	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Bagan	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Kegunaan Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	15
2.1. Kinerja Pegawai	15
2.2. Kesetaraan Insentfi	19
2.3. Motivasi	26
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Berpikir	40
D. Operasional Variabel	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	43
1. Metode Penelitian	43
2. Jenis dan Sumber Data	44
3. Instrumen Penelitian	45
4. Tempat dan Waktu Penelitian	46
B. Subjek Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel	48
D. Instrumen Penelitian	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Teknik Analisis Data	53
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	58
1. Sejarah Singkat Objek Penelitian.....	58
2. Tugas Pokok dan Fungsi	59

3. Struktur Organisasi	66
B. Hasil dan Pembahasan	67
1. Deskripsi Data Hasil Penelitian	67
2. Karakteristik Variabel	76
3. Uji Kualitas Data.....	78
4. Uji Asumsi Klasik.....	84
5. Uji Kualitas Data.....	87
6. Uji R dan R Square	87
7. Persamaan Regresi	89
8. Uji F	91
C. Pembahasan.....	94
1. Pengaruh kesetaraan insentif kinerja terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.....	94
2. Pengaruh kesetaraan insentif kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.....	101
3. Upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja	106
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran	111
DAFTAR PUSTAKA.....	113

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	41
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot 1 X terhadap Y1.....	84
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot II X terhadap Y2.....	85
Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas Histogram I X terhadap Y1.....	85
Gambar 4.4. Hasil Uji Normalitas Histogram II X terhadap Y2	86



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Insentif Prestasi Kerja dan Beban Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau	8
Tabel 1.2. Capaian Kinerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.....	10
Tabel 2.1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang akan di lakukan.....	38
Tabel 3.1. Masa Kerja	47
Tabel 3.2. Jenis Kelamin.....	47
Tabel 3.3. Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4.1. Jawaban Responden untuk Variabel Kesetaraan Insentif.....	68
Tabel 4.2. Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja.....	71
Tabel 4.3. Kinerja Aparatur Sipil Negara	73
Tabel 4.4. Statistik Deskriptif I X terhadap Y1	76
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif I X terhadap Y2	77
Tabel 4.6. Validitas Item.....	79
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kesetaraan Insentif (X).....	79
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y ₁)	80
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kinerja ASN (Y ₂).....	82
Tabel 4.10. Reliabilitas Item.....	83
Tabel 4.11. Hasil Uji R I.....	87
Tabel 4.12. Hasil Uji R II	88
Tabel 4.13. Persamaan Regresi I Kesetaraan Insentif dan Motivasi Kerja.....	89
Tabel 4.14. Persamaan Regresi II Kesetaraan Insentif dan Kinerja ASN.....	89
Tabel 4.15. Hasil Uji F I	91
Tabel 4.16. Hasil Uji F II	91
Tabel 4.17. Rangkuman Hasil Penelitian	92
Tabel 4.18. Hasil Pengujian Hipotesis.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Struktur Organisasi.....	118
Lampiran 2	Kuesioner.....	122
Lampiran 3	Pedoman Wawancara	125
Lampiran 4	Hasil Pengolahan Data	126
Lampiran 5	Hasil SPSS Pengolahan Data Validitas dan Reliabilitas .	141
Lampiran 6	Hasil SPSS Model	147



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting bagi organisasi, berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi. Mengingat begitu pentingnya Sumber Daya Manusia, maka manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk mengelolanya secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan organisasi pada masa sekarang maupun yang akan datang dapat tercapai secara optimal. Hal ini karena keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh orang-orang atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di dalamnya.

Menjadi daerah otonom sebagaimana tertuang didalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah membawa implikasi terhadap perubahan jumlah pegawai, beban anggaran dan ruang lingkup kewenangan yang semakin luas. Dalam kondisi seperti ini, pengembangan sumber daya manusia secara makro sangatlah penting dalam mewujudkan tujuan-tujuan pembangunan secara efektif.

Salah satu sumberdaya aparatur yang mempunyai peranan dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan adalah pegawai negeri sipil. Pemerintah akan berjalan dengan baik dan tertib apabila didukung dengan sumber daya aparatur yang mampu, terampil dan penuh disiplin. Saat ini salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian adalah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan

kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen sumber daya pegawai.

Ada tiga masalah besar dalam birokrasi di negeri ini yang membuat pelayanan publik tidak berjalan baik. Masalah pertama adalah banyaknya jumlah Pegawai Negeri Sipil tetapi kebanyakan diantara mereka tidak memiliki skill sehingga sering tidak tahu apa yang harus dikerjakan. Kedua penempatan pegawai negeri sipil yang tidak merata dan sesuai kebutuhan, sehingga penempatan pegawai negeri sipil sering menumpuk di perkotaan. Ketiga, buruknya proses perekrutan atau mengandung unsur Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga sering mendapat sorotan dari masyarakat atas kualitas kinerjanya, dikarenakan *image* yang tercipta dari Pegawai Negeri Sipil terlanjur buruk, seperti kurang produktif dalam bekerja, korupsi dan menghamburkan uang negara, rendahnya etos kerja, sering bolos, dan sebagainya. Tingkat kinerja pegawai juga masih terbilang rendah karena kebanyakan dari mereka hanya datang, mengisi absen, ngobrol, lalu pulang tanpa memberikan jasa mereka dalam pekerjaan yang dapat mewujudkan tujuan bersama suatu organisasi pemerintah. Melihat berbagai permasalahan yang timbul, maka dibuatlah Undang-Undang baru Nomor 5 Tahun 2014 khusus tentang Aparatur Sipil Negara yang meliputi standar perekrutan yang berbasis merit sistem, peraturan kerja pegawai aparatur negara, hingga sanksi yang diberlakukan jika tidak mentaati Undang-Undang tersebut.

Keluarnya Undang-Undang tersebut diharapkan dapat membawa perubahan dalam manajemen kepegawaian serta pengembangan kapasitas pegawai di

Indonesia yang berdampak pada kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara yang nantinya akan diukur setiap tahun secara individual dan system penggajian yang berdasar pada beban kerja yang diberikan. Alasan lain pembuatan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ini juga karena di era sekarang ini kebanyakan birokrasi lebih mengabdikan pada kepentingan politik yang sedang berkuasa, bukan untuk melayani kepentingan publik. Padahal pada hakekatnya birokrasi merupakan abdi negara yang memenuhi dan melayani kepentingan publik.

Pihak Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) baru-baru ini merilis hasil survey mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)/Pegawai Negeri Sipil (PNS) di seluruh Indonesia. Hasilnya masih sangat jauh dari harapan Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kinerja sesuai harapan baru 40%. Ternyata, hanya 40 persen pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki keahlian dan kecakapan tertentu dalam bekerja. Sementara, 60 persen sisanya hanya pandai kemampuan administrasi. Data tersebut didapat melalui hasil survei yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi (Kemenpan RB). Karena kondisi itu, saat menjalankan pekerjaannya, banyak hal yang tidak diketahui oleh Aparatur Sipil Negara tersebut. Selain itu saat berada di kantor, Aparatur Sipil Negara juga kerap tidak berinovasi dan menciptakan gagasan terbaru dalam bekerja. Untuk kedepan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan -RB) melakukan perekrutan Aparatur Sipil Negara yang betul-betul memiliki spesifikasi keahlian tertentu. Selain itu perekrutan yang dilakukan juga harus disesuaikan dengan

kebutuhan di instansi tertentu. Demikian dikatakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB, Asman Abnur (beritapns.com, 2016).

Selain itu dari 4.498.643 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PSN) di Indonesia, sebanyak 20,94 persen para Pegawai Negeri Sipil tersebar di pegawai instansi pemerintah pusat, dan 79,06 persen merupakan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di pemerintah daerah. Sementara sebanyak 476.574 Pegawai Negeri Sipil menduduki jabatan struktural, 2.300.350 Pegawai Negeri Sipil menduduki jabatan fungsional tertentu. Dari jumlah itu, 1.678.966 orang diantaranya merupakan guru. Jabatan lainnya yakni perawat, dosen, bidan, penyuluh pertanian, dokter, penyuluh Keluarga Berencana (KB), dan lainnya. Di sisi lain Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional umum tercatat sebanyak 1.721.719 orang. Sebanyak 430.026 orang diantaranya merupakan staf atau administrasi umum, 147.087 orang tenaga kependidikan. Jabatan lainnya terdiri dari pengolah data atau operator komputer, pengelola keuangan, tenaga kesehatan, penganalisis, dan lainnya. Demikian dikatakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menpan RB, Asman Abnur (jpnn.com, 2016).

Dari total jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Indonesia tersebut dari 40 persen yang memiliki kecakapan dan keahlian tertentu di bidangnya. Untuk itu, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) berharap agar Aparatur Sipil Negara dapat bekerja maksimal dan mampu berinovasi serta memberi gagasan dalam kinerja yang dilakukan. Sementara itu dalam waktu lima tahun kedepan

2015-2020, Sebanyak 752.271 Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan pensiun. Demikian dikatakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Menpan RB, Asman Abnur (jpnn.com, 2016)

Sementara itu banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang tidak berinovasi menjadi persoalan yang sangat rumit, hal ini terjadi karena banyaknya Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara yang bertugas tidak berdasarkan bidang keahliannya. kondisi ini disebabkan oleh buruknya sistem perekrutan yang dilakukan, karena tidak sesuai dengan kaidah yang benar, sehingga banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak berinovasi. Untuk itu sebaiknya unsur pimpinan harus melakukan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak mampu berinovasi tersebut agar dapat bekerja lebih maksimal. Selain itu unsur pimpinan juga harus berani memberikan penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berkinerja sangat baik dan harus tegas dalam memberikan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan atau berkinerja malas. Jika hal itu dilakukan maka semangat kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada akan semakin tinggi dan dengan sendirinya mereka akan berinovasi dengan sendirinya. Demikian dikatakan oleh Pengamat Pemerintah, Rusdi Lubis (jpnn.com, 2016).

Lain halnya dengan Peningkatan kinerja aparatur pada suatu daerah merupakan tatalaksana yang harus dilakukan dengan cara yang sangat efektif. Ditetapkannya UU No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah memberikan hak yang leluasa kepada Pemerintah Daerah untuk mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini aparatur untuk mendapatkan kualitas kinerja yang optimal untuk mengembangkan daerahnya. Betapa pentingnya

kinerja Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan terutama setelah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diterapkan, karena kinerja yang efektif dari perangkat daerah akan menunjang pencapaian visi dan misi pemerintahan sebagai landasan pembangunan daerah yang melibatkan tiga pilar utama *good governance* yaitu pemerintah, swasta dan masyarakat.

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Provinsi Kepulauan Riau dinilai masih rendah. Hal ini dilihat dari laporan hasil evaluasi kinerja Pemerintahan Provinsi diseluruh Indonesia menunjukkan bahwa ditahun 2015 perkembangan nilai akuntabilitas kinerja Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau memperoleh nilai 68,62. Hasil yang belum maksimal ini perlu dilakukan pengkajian kembali terhadap akuntabilitas kinerja pegawai di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau baik itu dari segi kinerja sumber daya manusianya maupun kinerja keuangannya. Karena untuk terwujudnya keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintah tidak lepas dari kualitas sumberdaya para pegawai negeri dalam menyelenggarakan setiap tugas secara cepat, tepat tertib, serta kinerja yang optimal.

Untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau tentunya harus didukung dengan adanya pemberian gaji maupun insentif kepada pegawai sesuai dengan beban kerja dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan Pasal 79 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada Pegawai Negeri Sipil serta menjamin kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Gaji tersebut dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab dan resiko pekerjaan serta

pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Sementara itu pada pasal 80 menyebutkan bahwa selain gaji PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan tersebut meliputi tunjangan kinerja yang dibayarkan sesuai pencapaian kinerja dan tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing.

Permasalahan yang terjadi saat ini adalah adanya kesetaraan dalam pemberian insentif kinerja pegawai sebagai usaha yang dilakukan pemerintah provinsi Kepulauan Riau dalam memberikan motivasi kepada pegawai, dimana usaha ini berdampak negatife terhadap hasil kinerja pegawai yang menyebabkan disiplin kerja pegawai menurun dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaan semakin menurun. Selain itu kesetaraan dalam pemberian insentif ini berdampak terhadap hasil kualitas kerja pegawai karena tidak ada perbedaan antara pegawai yang memiliki beban kerja yang banyak dengan pegawai yang sedikit memiliki beban kerja namun golongan tingkat kepangkatannya sama. Berikut ini dapat dilihat data jumlah insentif yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Insentif Prestasi Kerja dan Beban Kerja Aparatur Sipil Negara di
Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

NO	URAIAN	JUMLAH
1	2	3
A	TUNJANGAN PRESTASI KERJA DAN BEBAN KERJA	Rp 1,446,750,000
	TUNJANGAN PRESTASI KERJA	Rp 1,130,750,000
	Biro Umum	Rp 323,500,000
	Biro Adm. Perekonomian	Rp 82,500,000
	Biro Kesra	Rp 94,250,000
	Biro Hukum	Rp 94,500,000
	Biro Adm. Pembangunan	Rp 129,250,000
	Biro Adm. Pemerintahan dan Perbatasan	Rp 117,250,000
	Biro Humas, Protokol dan Penghubung	Rp 117,500,000
	Biro Organisasi dan Korpri	Rp 68,500,000
	Biro Administrasi Layanan Pengadaan	Rp 103,500,000
	TUNJANGAN BEBAN KERJA	Rp 316,000,000
B	Biro Umum dan Biro Adm. Pembangunan	
	JUMLAH	Rp 1,446,750,000

Sumber: Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau 2017

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau menerima dua bentuk insentif/tunjangan yang berupa tunjangan prestasi kerja dan tunjangan beban kerja. Dimana tunjangan prestasi kerja diterima oleh Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dengan besarnya berdasarkan pangkat/golongan pegawai tersebut. Namun disisi lain Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau juga menerima tunjangan beban kerja dengan besarnya berdasarkan pangkat/golongan pegawai hanya saja penerimaan beban kerja hanya diberikan

kepada Biro Umum dan Biro Adm. Pembangunan sebagaimana yang tertuang didalam Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 189 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2017.

Adanya kesetaraan dalam pemberian insentif ini menunjukkan bahwa adanya pemberian insentif yang tidak seimbang sehingga berdampak terhadap loyalitas pegawai dalam bekerja. Sementara jika dilihat banyak sekali pegawai yang datang hanya untuk absen lalu pergi dan kembali lagi pada saat absen pulang dan ada juga pegawai yang sehariannya bekerja hingga melebihi batas waktu kerja namun pada akhirnya mendapatkan tunjangan yang sama. Hal ini mestinya menjadi perhatian khusus pemerintah karena dengan adanya kesetaraan insentif akan membuat pegawai yang rajin menjadi malas dan yang memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja akan melepaskan tanggungjawabnya.

Selain itu disisi lain dapat juga dilihat capaian kinerja masing-masing biro di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang dapat dijadikan sebagai salah satu permasalahan didalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Capaian Kinerja di Lingkungan Sekretariat Daerah
Provinsi Kepulauan Riau

NO	BIRO DI SEKDA PROVINSI	KEUANGAN		FISIK		EVALUASI SKPD		
		TARGET JUNI	CAPAIAN	TARGET JUNI	CAPAIAN	TERCAPAI	CUKUP	BELUM TERCAPAI
1	Biro Umum	50.00	23.76	50.00	49.67	-	-	V
2	Biro Adm. Perekonomian	25.00	47.13	37.00	53.42	V	-	-
3	Biro Adm Layanan Pengadaan	42.70	52.30	43.00	65.77	V	-	-
4	Biro Kesra	54.80	8.29	65.60	68.10	-	V	-
5	Biro Hukum	23.50	33.33	37.50	54.83	V	-	-
6	Biro Adm. Pembangunan	30.00	30.88	41.00	50.85	V	-	-
7	Biro Adm. Pemerintahan Umum	23.77	38.40	45.00	60.00	V	-	-
8	Biro Humas, Protokol dan Penghubung	46.50	21.27	51.30	32.92	-	-	V
9	Biro Organisasi	22.23	35.46	45.21	47.59	V	-	-

Sumber: Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan capaian kinerja 9 Biro di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dapat dilihat masih ada 3 biro yang masih belum mencapai kinerja baik itu dari segi fisik maupun keuangan. Dari data tersebut diatas, dapat kita lihat juga bahwa salah satu biro yang menerima tunjangan beban kerja adalah Biro Umum, namun dari tabel diatas berdasarkan laporan kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Biro Umum menjadi salah satu Biro yang memiliki capaian kinerja buruk, karena belum mencapai realisasi yang diharapkan. Hal ini menjadikan salah satu catatan bahwa tidak meratanya pemberian insentif beban kerja menjadi salah satu masalah dalam

memotivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, dimana seharusnya insentif beban kerja diberikan bagi 9 biro di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, mengingat masing-masing biro memiliki beban dan tanggungjawab dalam mengurus urusan pemerintahan.

Disisi lain pemberlakuan *finger print* sebagai upaya pemerintah provinsi kepulauan riau dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya masih dalam upaya penyesuaian karena ini diberlakukan sejak bulan Maret 2017 sehingga berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan dari 360 orang pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sekitar 124 pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang datang setelah jam 08.00 dan pulang sebelum jam 16.00. Pemberlakuan absen melalui *finger print* akan berdampak terhadap penerimaan tunjangan pegawai. Dengan hasil evaluasi yang hasilnya belum maksimal menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau secara keseluruhan dengan beban kerja yang berbeda memperoleh tunjangan yang sama dan hanya dipengerahi oleh pemotongan keterlambatan atau ketidakhadiran kerja.

Permasalahan lain terkait kesetaraan insentif dalam memotivasi kinerja aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah dari pembagian honor kegiatan tertentu yang dilaksanakan oleh Biro di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Permasalahan yang selalu terjadi adalah setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh Biro di Lingkungan Sekretariat Daerah melibatkan hampir beberapa pegawai di Biro tersebut, namun kenyataannya yang bekerja hanyalah 2 sampai 3 orang pegawai. Namun pada saat

pemberian insentif atas kegiatan tersebut seluruh pegawai yang terlibat didalam kegiatan tersebut mendapatkan besaran insentif yang jumlahnya sama. Adanya kesetaraan pemberian insentif ini menyebabkan kinerja pegawai yang benar-benar melaksanakan tugas tersebut menjadi menurun, karena tidak ada perbedaan atas pemberian insentif bagi pegawai yang benar-benar melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan khususnya kegiatan yang berada diluar wilayah kota tanjungpinang, pegawai yang mendapatkan tugas tersebut mendapatkan tambahan insentif atas perjalanan dinas tersebut. Berkaitan dengan perjalanan dinas tersebut, permasalahan yang selalu muncul adalah perjalanan dinas yang diberikan kepada pegawai selalu tidak sesuai dengan tupoksinya hal ini terlihat dari adanya disposisi dari atasan atas pegawai yang ditunjuk untuk melakukan perjalanan dinas tersebut. Bahkan terkadang mengabaikan pegawai yang benar-benar berkepentingan pada kegiatan yang mengharuskan perjalanan dinas keluar daerah tersebut. jika adanya kesenjangan seperti ini, tentunya pegawai yang berkepentingan dan memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja tersebut akan menurunkan kualitas kerjanya.

Dari beberapa penjelasan diatas menunjukkan dengan adanya kesetaraan insentif bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau berdampak terhadap kualitas kerja pegawai. Selain itu pemberian insentif selalu tidak tepat sasaran karena diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang kebanyakan diantara mereka tidak memiliki keahlian sehingga sering tidak tahu apa yang harus dikerjakan. Karena sebagaimana kita ketahui insentif

merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja dalam Memotivasi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas penulis menyusun rumusan masalah kedalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kesetaraan insentif kinerja berpengaruh terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
- b. Apakah kesetaraan insentif kinerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
- c. Apakah upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kesetaraan insentif kinerja terhadap motivasi
- b. Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

- c. Untuk menganalisis pengaruh kesetaraan insentif kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- d. Untuk menganalisis upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian tentang Pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja Dalam Memotivasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan akan memperkaya hasil penelitian yang telah diadakan sebelumnya serta memperluas keilmuan yang berkaitan dengan Pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja dalam Memotivasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau,

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau masukan kepada penyelenggara dan juga dapat menjadi referensi ilmiah dan bermanfaat bagi pengembang ilmu peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian yang sama dengan variabel yang lebih luas dan objek yang berbeda

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Untuk mendukung pembuatan laporan ini, maka perlu dikemukakan hal-hal atau teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan dan ruang lingkup pembahasan sebagai landasan dalam pembuatan laporan ini yaitu teori tentang kinerja pegawai, kesetaraan insentif, motivasi, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan operasional variable yang akan dijelaskan dibawah ini:

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Pengertian Kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Merialita (2013:14) menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi”.

Kaitan teori tersebut dengan penelitian ini adalah bahwa kinerja tidak diukur dari adanya motivasi atau tidak maupun adanya pemberian insentif, konsep ini lebih kepada pekerjaan yang dikerjakan oleh aparatur sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau. Menurut Bernardin dan Russella dalam Merialita (2013:14) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan catatan out come

yang dihasilkan dari fungsi pegawai itu/kegiatan yang dilakukan selama periode waktu itu”.

Kaitan konsep ini terhadap penelitian ini adalah catatan kerja merupakan salah satu bentuk motivasi kerja karena didalamnya tertuang waktu penyelesaian pekerjaan.

Sementara itu menurut Lyman Porter dan Edward Lawler dalam Merialita (2013:14) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya”.

Teori ini erat kaitannya dengan penelitian ini karena menurut teori ini kinerja itu merupakan suatu keinginan dalam melakukan pekerjaan, hal ini membuktikan bahwa diperlukannya motivasi kerja untuk meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau.

Sedangkan menurut Harbani (2010:175) menyatakan bahwa “konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi”.

Menurut Mangkunegara dalam Umami Masitahsari (2015:9) menyatakan bahwa “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” pendapat ini dapat

diartikan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil produksi berupa kualitas dan kuantitas sebuah barang dan jasa melalui proses kerja yang dilakukan pegawai berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan sebelumnya.

Menurut Schuler dan Jackson 2006 dalam Harsuko (2011:34) menyatakan bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. "Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan".

Berdasarkan ketiga kriteria diatas yang dikemukakan oleh Schuler dan Jackson 2006 dalam Harsuko (2011) menyatakan bahwa kriteria kinerja yang berkaitan dengan penelitian ini adalah kriteria berdasarkan hasil dimana motivasi kerja bertujuan terhadap hasil kerja yang dicapai dan dihasilkan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Mangkunegara dalam Umami Masitahsari (2015:14) menyatakan bahwa:

1. "Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.”

Berdasarkan uraian diatas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pada aparatur sipil Negara di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah faktor motivasi karena Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan kinerja pegawai agar lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Menurut Sjafrri (2007:155) menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut antara lain:

1. “Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
6. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.”

Faktor-faktor kinerja menurut Sjafriz berkaitan dengan kesetaraan insentif dalam memotivasi kinerja aparatur sipil Negara di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau karena hampir keseluruhan faktor sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja yang digunakan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik sesuai dengan sasaran dan tujuan kerja yang diharapkan. Penulis akan menggunakan teori dari Sjafriz (2007:155) menyatakan bahwa terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system, Faktor situasional dan faktor konflik. Beberapa faktor tersebut menjadi dasar dalam penelitian ini karena pada dasarnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

2.2. Kesetaraan Insentif

Teori kesetaraan yang dikembangkan oleh J. Stacey Adams dalam Muhammad Arifin (2014) menyatakan bahwa “para karyawan melihat (mempersepsikan) apa yang mereka peroleh dari situasi (hasil) pekerjaan untuk dikaitkan dengan apa yang mereka masukkan ke pekerjaan itu (input), kemudian membandingkan rasio input-hasil mereka dengan rasio input-hasil orang lain yang relevan”. Jika seorang karyawan menganggap rasio dirinya sama dengan rasio orang lain yang relevan itu, timbullah keadaan setara. Dengan kata lain, dia melihat bahwa situasi dirinya itu adil. Namun, seandainya rasio itu tidak sama maka timbullah ketidaksetaraan dan dia menganggap dirinya kurang dihargai atau

terlampau dihargai. Jika timbul ketidaksetaraan, para karyawan berusaha melakukan sesuatu mengenai hal tersebut.

Oleh karena itu, hal-hal yang dapat dilakukan karyawan antara lain mengubah input maupun hasil mereka sendiri atau orang lain, berperilaku sedemikian rupa untuk mendorong orang lain mengubah input atau hasil mereka, berperilaku sedemikian rupa untuk mengubah input atau hasil mereka sendiri, memilih orang yang berbeda-beda sebagai pembanding, atau meninggalkan pekerjaan mereka (Robbins & Coulter dalam Muhammad Arifin, 2014)

Kesimpulannya teori kesetaraan menunjukkan bahwa bagi kebanyakan karyawan, motivasi sangat dipengaruhi oleh imbalan relatif dan juga imbalan absolut meski beberapa hal utama masih tetap tidak jelas. Insentif merupakan penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang ditetapkan. Menurut Sirait dalam Dwi Rahmani Novitasari (2016:65) berpendapat bahwa insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Menurut Hasibuan (2006:118) menyatakan bahwa “pengertian 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 Sofyandi (2008:159) menyatakan bahwa “insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada

karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan”.

Menurut Sarwoto (2006:144) menyatakan bahwa “insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas menunjukkan bahwa insentif yang dimaksud adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar juga biasa dikatakan sebagai sesuatu untuk mendorong atau merangsang seseorang agar bekerja lebih baik dan maksimal serta merupakan salah satu motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Menurut Nawawi (2006:317) menyatakan bahwa penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

- a. “Kompensasi atau insentif total Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya
- b. Kompensasi khusus Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan”.

Pendapat lain tentang jenis-jenis upah menurut Siagian (2007:268)

menyatakan bahwa jenis-jenis insentif sebagai berikut:

- a. *"Piece work* (upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. *Production bonuss* (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. *Commisions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. *Executifes incentives* (insentif eksekutif) 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.
- e. *Maturity curve* (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.
- f. 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 jenis insentif diatas, kompensasi atau insentif yang dimaksud didalam penelitian ini adalah kolaborasi permasalahan dari kedua jenis insentif tersebut. Karena permasalahan utamanya adalah pemberian penghasilan tambahan oleh pemerintah provinsi kepulauan riau khusus diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam instansi. Dan sebaiknya harus dilakukan evaluasi melalui kualitas kerjanya, kedisiplinannya dan lain sebagainya. Selain itu juga sebaiknya insentif diberikan berdasarkan seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya. Berdasarkan kedua teori tersebut, penelitian ini mengacu kepada teori Nawawi (2006:317).

Tujuan diberikannya insentif menurut Sutrisno (2011:188) menyatakan sebagai berikut:

- a. “Menghargai prestasi kerja.
- b. Menjamin keadilan.
- c. Mempertahankan karyawan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu.
- e. Pengendalian biaya.
- f. Memenuhi peraturan.”

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif menurut Sirait (2006:202) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
2. Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
3. Keadaan ekonomi suatu negara.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas membuktikan bahwa kesetaraan insentif sangat dibutuhkan oleh pegawai agar terciptanya keadilan dalam suatu organisasi. Adanya kesetaraan dalam pemberian insentif akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa pekerjaannya dihargai serta membuktikan bahwa pegawai tersebut memiliki kemampuan yang baik, mampu berkreatifitas, disiplin serta lebih terfokus terhadap tujuan organisasi.

Sarwoto (2006:156) menyatakan bahwa indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan:

1. "Insentif Material"
 - a. Insentif dalam bentuk uang
 - 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
 - 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
 - 3) Profit share. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
 - 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa pensiun dan pembayaran kontraktual
 - b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial: Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) "Pembuatan rumah dinas
 - 2) Pengobatan secara cuma-cuma
 - 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
 - 4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
 - 5) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
 - 6) Biaya pindah
 - 7) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan"
2. Insentif non material. insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
- a. "Pemberian gelar (title) secara resmi
 - b. Pemberian tanda jasa atau medali
 - c. Pemberian piagam penghargaan
 - d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
 - e. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
 - f. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)"

Sedangkan Sirait (2006-202) menyatakan bahwa indikator insentif sebagai berikut:

1. *"Financial Incentive Insentif"* yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditanggihkan (dana pensiun).
2. *Non Financial Incentive Insentif* yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.
3. *Sosial Incentive* Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja."

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki hubungan yang erat terhadap motivasi pegawai dalam bekerja. Karena insentif merupakan alat yang dapat dipergunakan dalam mendukung prestasi kerja aparatur sipil Negara. Dari dua indikator di atas penulis memilih indikator milik Sarwoto.

dikarenakan cakupan dasar pemberian insentif lebih luas dan sesuai dengan permasalahan yang dimaksud dalam penelitian ini

2.3. Motivasi

Motivasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Robbins & Coulter, 2007). Motivasi yang dimaksud dan kaitannya dengan penelitian ini adalah motivasi kerja dalam upaya untuk mencapai sasaran organisasi.

Menurut Samsudin (2010:281) menyatakan bahwa “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.” Motivasi yang dimaksud dan kaitannya dengan penelitian ini pekerjaan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain yang berupa motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan Winardi (2007: 211). Motivasi yang dimaksud dan kaitannya dengan penelitian ini kualitas hasil kerja atas dasar motivasi yang ada didalam diri pegawai bukan berdasarkan insentif atau tunjangan apapun.

Selain itu menurut Siagian (2009:102) menyatakan bahwa “motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya”. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flipppo dalam Hasibuan (2010: 143) menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Motivasi yang dimaksud dan kaitannya dengan penelitian ini adalah dengan adanya kesetaraan insentif akan memberikan dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas bisa disimpulkann motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau

penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Suarli dan Bahtiar (2010:80) menyatakan bahwa bentuknya motivasi terdiri atas:

- a. “Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu
- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang dari luar diri individu
- c. Motivasi terdesak, yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali.”

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006) yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Sedangkan tujuan motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa:

- a. “Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”

Berikut ini dapat pula dijelaskan tentang teori-teori awal tentang motivasi sebagai berikut

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow adalah psikolog humanistik yang berpendapat bahwa pada diri tiap orang terdapat hierarki lima kebutuhan. Robbins and Judge (2008) menyatakan bahwa dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow

- a. “Kebutuhan fisik: makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual, dan kebutuhan fisik lain.
- b. Kebutuhan keamanan: keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
- c. Kebutuhan sosial: kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, diterima oleh teman-teman, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan harga diri: faktor harga diri internal, seperti penghargaan diri, otonomi, pencapaian prestasi dan harga diri eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri; dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu capai.”

Menurut Maslow, jika ingin memotivasi seseorang kita perlu memahami ditingkat mana keberadaan orang itu dalam hirarki dan perlu berfokus pada pemuasan kebutuhan pada atau diatas tingkat itu.

2. Teori X dan Y McGregor

Mcgregor (dalam Irawan.dkk, 2002) menyatakan bahwa membagi motivasi manusia dengan 2 (dua) asumsi, yang dikenal dengan teori X dan teori Y. Kedua teori ini secara kualitatif berbeda dalam memandang perilaku manusia dan mengarahkan perilaku kepemimpinan, kebijakan serta praktek sumber daya manusia.

Asumsi dasar teori X adalah bahwa rata-rata manusia tidak menyukai kerja dan harus dipaksa, diawasi serta harus dituntun untuk menghasilkan atau tujuan organisasi. Menurut teori X kebanyakan manusia menyediakan dirinya untuk diperlakukan seperti itu, karenanya mereka dapat menghindar dari tanggung jawab.

Asumsi perilaku kebanyakan manusia atau pegawai menurut teori X adalah:

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Tidak mempunyai ambisi mencapai prestasi optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab.
- c. Lebih senang dibimbing, diperintah, diawasi dan diancam
- d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Sedangkan teori Y berasumsi sebaliknya. Menurut teori Y, rata-rata manusia pada hakekatnya tertarik pada pekerjaannya tertarik pada pekerjaannya, berhasrat untuk membimbing dirinya secara langsung dan bertanggung jawab, serta berkreasi memecahkan permasalahan sesuai dengan kapasitasnya. Dengan perkataan lain, teori Y menyatakan bahwa manusia dapat belajar bertanggung jawab serta memiliki kreativitas dan kecerdikan rata-rata manusia atau pegawai menurut teori Y adalah:

- a. Karyawan rajin dan senang bekerja.
- b. Karyawan bertanggung jawab dan berambisi mencapai prestasi optimal.
- c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dengan mengembangkan dirinya

3. Teori Motivasi Higienis Herzberg

Herzberg (dalam Notoatmodjo, 2009) mengembangkan 2 (dua) faktor teori motivasi yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya. Menurut Herzberg, karyawan memiliki rasa kepuasan kerja dalam pekerjaannya, tetapi faktor-faktor yang menyebabkan. kepuasan berbeda jika dibandingkan dengan faktor-faktor ketidakpuasan kerja. Rasa kepuasan kerja dan rasa ketidak-puasan kerja tidak berada dalam satu kontinum. Lawan dari kepuasan adalah tidak ada kepuasan kerja sedangkan lawan dari ketidak puasan kerja adalah tidak ada ketidak-puasan kerja.

Faktor-faktor yang merupakan penggerak motivasi (faktor-faktor intrinsik) ialah:

- a. "Pengakuan (*cognition*), artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang, berprestasi, baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan, dan sebagainya.
- b. Tanggung jawab (*responsibility*), artinya karyawan disertai tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilaksanakannya, tidak hanya semata-mata melaksanakan pekerjaan.
- c. Prestasi (*achievement*), artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik atau berprestasi.
- d. Pertumbuhan dan perkembangan (*growth and development*), artinya dalam setiap pekerjaan itu ada kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang.
- e. Pekerjaan itu sendiri (*job it self*), artinya memegang pekerjaan yang dilakukan itu sesuai dan menyenangkan bagi karyawan."

4. Teori Motivasi Modern

David McClelland menyebutkan ada tiga kelompok motivasi kebutuhan yang dimiliki seseorang yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Kebutuhan prestasi (*achievement*) yaitu adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini dapat dicapai dengan cara merumuskan tujuan, mendapatkan umpan balik, memberikan tanggung jawab pribadi, dan bekerja keras. Kebutuhan kekuasaan (*power*) artinya yaitu adanya kebutuhan kekuasaan yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Cara bertindak dengan kekuasaan tergantung kepada pengalaman masa kanak-kanak, kepribadian, pengalaman kerja, dan tipe organisasi. Kebutuhan afiliasi artinya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara bekerja sama dengan orang lain, dan sosialisasi (Ishak, dkk, 2007).

Berdasarkan teori diatas menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara menginginkan sebuah prestasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada sebelumnya dan mengharapkan adanya umpan balikdari atasan sebagai salah satu cara dalam memotivasi kinerja Aparatur Sipil Negara

Menurut Rivai (2003:456) menyatakan bahwa ada beberapa indikator-indikator motivasi, yaitu:

1. "Kompensasi
Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu :
 - a. Faktor pemerintah
 - b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
 - c. Standar dan biaya hidup pegawai
 - d. Ukuran perbandingan upah
 - e. Permintaan dan persediaan
 - f. Kemampuan membayar
2. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktifitas karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah perusahaan harus memperhatikan berbagai hal, dan salah satunya adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, sebaliknya apabila hal tersebut tidak diperhatikan maka perusahaan akan mendapat kerugian berupa :
 - a. Kualitas kerja yang buruk
 - b. Absensi yang tinggi
 - c. Perputaran tenaga kerja yang tinggi
 - d. Tingkat kesalahan kerja yang tinggi
 - e. Terjadinya kegelisahan yang dapat menyebabkan terjadinya tuntutan
 - f. Unjuk rasa"

Dengan demikian lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan agar tercipta semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

3. Promosi

Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Promosi merupakan suatu hal yang penting, bukan saja dalam pemilihan atau penempatan orang yang tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk melaksanakan suatu kebijakan yang matang dalam memotivasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai berprestasi. Untuk melaksanakan promosi maka harus dapat ditetapkan syarat-syarat terlebih dahulu, syarat-syarat promosi itu haruslah dapat dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Adapun syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut :

- a. "Pengalaman
- b. Tingkat Pendidikan
- c. Loyalitas
- d. Kejujuran
- e. Tanggung Jawab
- f. Kepandaian Bergaul
- g. Prestasi Kerja
- h. Inisiatif dan Kreatif"

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menguatkan kinerja seseorang dalam bekerja agar menghasilkan kerja yang lebih baik lagi. Untuk teori motivasi, penulis lebih memilih teori motivasi Higienis Herzberg. Karena Menurut Higienis Herzberg, jika ingin memotivasi seseorang kita perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai seperti memberikan pengakuan atas kemampuan yang dimiliki pegawai, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk

memegang tanggungjawab pekerjaan, dan lainnya. Sedangkan untuk indikator motivasi kerja penulis menggunakan teori Rivai.

B. Penelitian Terdahulu

Emmy Juliningrum (2013) Jurnal Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Artinya bahwa gaji, pembayaran insentif, bonus, tunjangan, asuransi, rekreasi tidak memiliki dampak terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pegawai PTIIK UB masih membutuhkan pengakuan diri (aktualisasi diri) serta status menjadi pegawai tetap. Budaya organisasi seperti penerapan tentang aturan-aturan yang diberikan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PTIIK UB. Budaya Organisasi memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja Artinya, semakin kuat Budaya Organisasi, semakin tinggi pula nilai Kinerja pegawai. Motivasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Artinya penghargaan dalam organisasi perlu ditingkatkan lagi agar pegawai merasa hasil kerja yang baik dihargai oleh PTIIK UB. Adanya penghargaan terhadap pegawai yang bekerja dengan baik akan mampu memberikan motivasi yang efektif terhadap cara kerja pegawai dan memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai serta mampu memenuhi harapan pegawai.

Juliao Freitas Gusmao (2015) Program Pascasarjana Universitas Udayana dengan judul Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh

yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Baucau Timor Leste

Devit Armain Taren (2008) Jurnal. Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kaitannya dengan kepuasan kerja serta kinerja karyawan PT. Sigma Bestari Citra. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji - t atau uji signifikansi, variabel laten eksogen (variabel bebas) finansial sebagai salah satu variabel pembentuk kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel laten endogen (variabel terikat) motivasi kerja, sedangkan variabel laten eksogen non-finansial sebagai variabel pembentuk kompensasi berdasarkan uji - t berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen motivasi karena memiliki nilai gamma (γ) di atas 1,96 yang merupakan ketentuan minimum pada tingkat kepercayaan 5%. Kontribusi variabel laten eksogen finansial terhadap variabel laten endogen motivasi berdasarkan faktor muatan (loading faktor) sebesar 0,17, sedangkan untuk variabel laten eksogen non - finansial kontribusinya terhadap variabel endogen motivasi sebesar 0,63. Ini mengindikasikan karyawan PT. Sigma Bestari Citra lebih mengutamakan kompensasi non-finansial ketimbang kompensasi finansial, kompensasi finansial hanya dianggap sebagai faktor kepuasan saja (hygiene faktor) bukan sebagai motivator dalam bekerja.

Variabel laten endogen motivasi berdasarkan uji - t memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen kepuasan kerja dan variabel endogen kinerja karyawan dengan nilai beta (β) masing-masing sebesar 7,65 dan 3,58. nilai tersebut telah memenuhi ketentuan minimum yakni di atas 1,96 pada tingkat kepercayaan

5%, kontribusi variabel laten endogen motivasi terhadap variabel laten endogen kepuasan kerja sebesar 0,61, sedangkan kontribusi variabel endogen motivasi terhadap variabel laten endogen kinerja sebesar 0,26. Variabel laten endogen kepuasan kerja berdasarkan nilai beta yang tertera pada uji - t adalah sebesar 6,97, nilai ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karena nilainya di atas 1,96, dengan kontribusi sebesar 0,59. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memperhatikan variabel - variabel pembentuk eksogen dan endogen yang memiliki pengaruh signifikan, kemudian dilakukan peningkatan terhadap masing - masing variabel indikator berdasarkan atas prioritasnya, yakni semakin tinggi kontribusinya maka prioritasnya lebih utama.



Tabel. 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang akan di lakukan

1	Emmy Juliningrum (2013) Jurnal Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai		
	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	1. Kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Artinya bahwa gaji, pembayaran insentif, bonus, tunjangan, asuransi, rekreasi tidak memiliki dampak terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. 2. Budaya organisasi seperti penerapan tentang aturan-aturan yang diberikan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PTIIK UB. Budaya Organisasi memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja Artinya, semakin kuat Budaya Organisasi, semakin tinggi pula nilai Kinerja pegawai 3. Motivasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Artinya penghargaan dalam organisasi perlu ditingkatkan lagi agar pegawai merasa hasil kerja yang baik dihargai oleh PTIIK UB.	1. Terdapat persamaan baik dalam tema penelitian yaitu motivasi kerja dan kinerja 2. Terdapat persamaan dalam metodologi penelitian yaitu penelitian Kuantitatif	1. Terdapat perbedaan dalam hal objek penelitian. 2. Penelitian yang akan dilakukan lebih fokus terhadap pengaruh kesetaraan insentif terhadap motivasi kerja dan Kinerja ASN
2	Juliao Freitas Gusmao (2015) Tesis Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai		

	1. Kompensasi berpengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Baucau Timor Leste	1. Terdapat persamaan baik dalam tema penelitian yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai 2. Terdapat persamaan dalam metodologi penelitian yaitu penelitian Kuantitatif	1. Terdapat perbedaan dalam hal objek penelitian. 2. Penelitian yang akan dilakukan lebih fokus terhadap pengaruh kesetaraan insentif terhadap motivasi kerja dan Kinerja ASN
3	Devit Armain Taren (2008) Jurnal Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kaitannya dengan kepuasan kerja serta kinerja karyawan PT. Sigma Bestari Citra		
	1. variabel pembentuk kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel laten endogen (variabel terikat) motivasi kerja 2. edangkan variabel laten eksogen non-finansial sebagai variabel pembentuk kompensasi berdasarkan uji - t berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen motivasi 3. Variabel laten endogen motivasi berdasarkan uji - t memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen kepuasan kerja dan variabel endogen kinerja karyawan	1. Terdapat persamaan baik dalam tema penelitian yaitu motivasi kerja 2. Terdapat persamaan dalam metodologi penelitian yaitu penelitian Kuantitatif	1. Terdapat perbedaan dalam hal objek penelitian. 2. Penelitian yang akan dilakukan lebih fokus terhadap pengaruh kesetaraan insentif terhadap motivasi kerja dan Kinerja ASN

Sumber: Diolah penulis berdasarkan penelitian terdahulu

Berdasarkan perbandingan penelitian diatas, maka disini penulis memilih akan mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja dalam Memotivasi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau”. Penelitian ini bertujuan mengembangkan dari penelitian-penelitian terdahulu yang sudah ada, akan tetapi pendekatan dan fokus yang menjadi penelitian tidaklah sama pada hasil penelitiannya. Dasar pemilihan judul tersebut karena penelitian ini nantinya akan mengupas beberapa permasalahan terkait kesetaraan insentif di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau yang dirasa perlu dikaji lebih mendalam agar dapat mengetahui dasar penetapan kebijakan-kebijakan tersebut.

C. Kerangka Berpikir

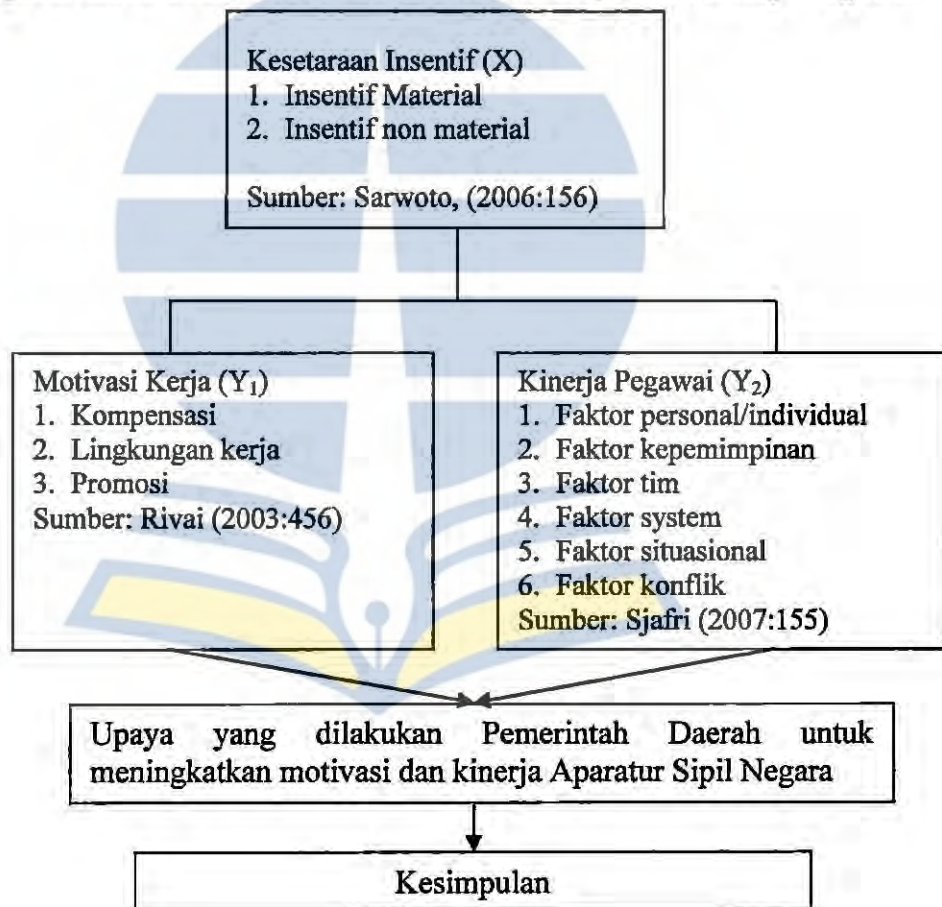
Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk.

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada pegawai dengan maksud sebagai rangsangan agar pegawai dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu. Insentif juga merupakan sarana memotivasi dan menimbulkan dorongan, penghargaan atau ganjaran untuk memotivasi para pegawai agar memiliki produktifitas yang tinggi.

Insentif sebagai sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsangan ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Jadi pada dasarnya jumlah insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa financial maupun non financial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan instansi dapat tercapai.

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran Teoritis
Pengukuran Kesetaraan Insentif, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai



D. Operasionalisasi Variabel

1) Kesetaraan insentif (X)

Teori kesetaraan yang dikembangkan oleh J. Stacey Adams dalam Muhammad Arifin (2014) mengatakan bahwa para karyawan melihat

(mempersepsikan) apa yang mereka peroleh dari situasi (hasil) pekerjaan untuk dikaitkan dengan apa yang mereka masukkan ke pekerjaan itu (input), kemudian membandingkan rasio input-hasil mereka dengan rasio input-hasil orang lain yang relevan.

Kesetaraan insentif dalam penelitian ini adalah kesetaraan insentif yang diterima oleh ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang dinilai dengan menggunakan kusioner dan diukur dengan menggunakan skala likert. (Sugiyono, 2011:134).

2) Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (Y_1)

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja ASN dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ASN atas adanya kesetaraan insentif yang dinilai dengan menggunakan kusioner dan diukur dengan menggunakan skala likert. (Sugiyono, 2011:134).

3) Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y_2)

Menurut Mangkunegara dalam Umami Masitahsari (2015:9) mengemukakan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja ASN dalam penelitian ini adalah Kinerja ASN atas adanya kesetaraan insentif yang dinilai dengan menggunakan kusioner dan diukur dengan menggunakan skala likert. (Sugiyono, 2011:134).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode mixed methods. Penelitian ini merupakan suatu langkah penelitian dengan menggabungkan dua bentuk penelitian yang telah ada sebelumnya yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2010: 5) menyatakan bahwa penelitian campuran merupakan pendekatan penelitian yang mengkombinasikan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif. Menurut pendapat Sugiyono (2011: 404) menyatakan bahwa metode penelitian kombinasi (mixed methods) adalah suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable dan obyektif.

Munculnya metode mixed methods ini mulanya hanya mencari usaha penggabungan antara data kualitatif dengan data kuantitatif (Creswell, 2010:22). Diperjelas lagi oleh Tashakkori dan Teddi dalam bukunya yang berjudul *Mixed Methodology*, bahwa mengkombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif ini muncul setelah adanya debat yang berkepanjangan antara dua paradigma yang menjadi pedoman dari peneliti, kedua paradigma tersebut adalah positivis/empiris yang menjadi dasar konseptual dari metode kuantitatif dan paradigma konstruktivis/fenomenologi yang menjadi dasar dari metode kualitatif (2010: 3-4).

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer, yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2010: 38). Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berupa penyebaran kuesioner kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau

Data primer dimaksud dikumpulkan dengan cara menyebarkan 189 kuesioner di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dan sebanyak 189 kuesioner telah di isi. 189 Kuesioner tersebut diperoleh berdasarkan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin yang semulah jumlah sebanyak 360 orang dengan teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling* atau pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.. Kuesioner tersebut kemudian diproses dan setelah melewati proses pengeditan data dan persiapan untuk pengolahan data, diputuskan bahwa kuesioner yang dianggap sah dan yang akan dianalisis dalam tahap berikutnya adalah berjumlah 189 kuesioner karena semua kuesioner tersebut diisi dengan lengkap.

b. Data Sekunder

Menurut Hasan, Iqbal (2004:19) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada". Data sekunder yang diperoleh berasal dari

referensi buku-buku perpustakaan maupun media lain yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

3. Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. *Skala Likert* menurut Sugiyono (2009:93) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dalam skala sikap ini, responden menyatakan persetujuannya dan ketidaksetujuannya terhadap sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti. Skala ini berinteraksi 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Pilihan pertama, memiliki nilai skor 1 (satu)
2. Pilihan kedua, memiliki nilai skor 2 (dua)
3. Pilihan ketiga, memiliki nilai skor 3 (tiga)
4. Pilihan keempat, memiliki nilai skor 4 (empat)
5. Pilihan kelima, memiliki nilai skor 5 (lima)

4. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang terdiri dari 9 Biro yang melaksanakan kegiatan administrasi pemerintahan. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu dari bulan Maret sampai Bulan Mei 2017

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 189 responden di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. 189 Kuesioner tersebut diperoleh berdasarkan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Kuesioner tersebut kemudian diproses dan setelah melewati proses pengeditan data dan persiapan untuk pengolahan data, diputuskan bahwa kuesioner yang dianggap sah dan yang akan dianalisis dalam tahap berikutnya adalah berjumlah 189 kuesioner karena semua kuesioner tersebut diisi dengan lengkap.

Hasil uji deskripsi berdasarkan Masa kerja. Responden < 3 tahun sebanyak 13 dari 189 responden atau 6,88% responden, 3 tahun - 6 tahun sebanyak 79 atau 41,80% responden, 7 tahun - 9 tahun sebanyak 64 atau 33,86% responden, dan >10 tahun sebanyak 33 atau 17,86% responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menurut Masa Kerja adalah responden 3 tahun - 6 tahun dengan persentase sebesar 41,80%. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1.
Masa Kerja

Usia	Jumlah	Persen
< 3 tahun	13	6,88
3 tahun - 6 tahun	79	41,80
7 tahun - 9 tahun	64	33,86
> 10 tahun	33	17,46
Total	189	100,00

Sumber: Data primer diolah 2017

Hasil uji deskripsi berdasarkan jenis kelamin terdiri dari responden pria sebanyak 102 kuesioner atau 53,97% dan responden wanita sebanyak 87 atau 46,03%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menurut jenis kelamin adalah responden pria dengan persentase sebesar 53,97%. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2.
Jenis Kelamin

Responden	Jumlah	Persen
Pria	102	53,97
Wanita	87	46,03
Total	189	100,00

Sumber: Data primer diolah 2017

Hasil uji deskripsi berdasarkan Tingkat Pendidikan. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini tingkat pendidikan yang SLTA sebanyak 19 atau 10,05% responden, DIPLOMA sebanyak 33 atau 17,46% responden, S1 sebanyak 128 atau 67,72% responden, S2/S3 sebanyak 9 atau 4,76% responden.

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang tingkat pendidikan S1 dengan persentase sebesar 67,72%. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3.
Tingkat Pendidikan

Tahun	Jumlah	Persen
SLTA	19	10,05
DIPLOMA	33	17,46
S1	128	67,72
S2/S3	9	4,76
Total	189	100,00

Sumber: Data primer diolah 2017

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2011:117) pengertian “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Staf Sekretariat yang ada di Provinsi Kepulauan Riau yaitu berjumlah 360. Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau menjadi sasaran objek penelitian karena memiliki 9 Biro yang didalamnya terdapat perbedaan pemberian insentif kerja. Adapun 9 Biro tersebut terdiri dari:

- a. Biro Umum : 76 Orang
- b. Biro Adm. Perekonomian : 28 Orang
- c. Biro Adm. Layanan Pengadaan : 43 Orang
- d. Biro Kesra : 32 Orang

e.	Biro Hukum	: 29 Orang
f.	Biro Adm. Pembangunan	: 34 Orang
g.	Biro Adm. Pemerintahan dan Perbatasan	: 39 Orang
h.	Biro Humas, Protokol dan Penghubung	: 43 Orang
i.	Biro Organisasi dan Korpri	: <u>36 Orang</u>
	Jumlah	: 360 Orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:118) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling* atau pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Namun dari keseluruhan populasi yaitu seluruh Staf Sekretariat yang ada di Provinsi Kepulauan Riau, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 189 Staf Sekretariat yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Penentuan banyaknya sampel tersebut menurut Slovin dalam Sunyoto, Danang (2011:21) dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{360}{1 + (360 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{360}{1 + (360 \times 0,0025)}$$

$$n = 189$$

Dimana:

- n = Banyak sampel
 N = Banyak populasi
 e = Persentase kesalahan yang diinginkan

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang baik menurut Suharsimi Arikunto (2006:168) harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Adapun untuk menguji valid dan reliabelnya sebuah instrumen dilakukan dengan cara menguji cobakan instrumen tersebut. Hal ini dilaksanakan dengan tujuan instrumen tersebut telah valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes (alat ukur) melakukan fungsi ukurnya. Cara menguji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor konstruk dengan skor totalnya. Adapun teknik korelasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik *product moment correlation* (Sugiyono, 2007: 182).

Rumus teknik *product moment correlation* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y
 n = Jumlah Responden
 X = Skor rata-rata dari X

$Y =$ Skor rata-rata dari Y

Kriteria uji validitas adalah apabila nilai signifikansi item pertanyaan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid atau nilai dari $r_{hitung} \geq 0,300$ maka data dapat dikatakan valid, sedangkan apabila nilai signifikansi item pertanyaan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dan memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 118)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto, Danang (2011:70) Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Menurut Suharsimi dan Sunyoto, Danang (2011:70) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha $< 0,60$.

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Menurut Santosa, P.B dan Hamdani, M (2007:13) observasi adalah kegiatan pengamatan yang dilakukan secara langsung dan dilakukan secara seksama, sistematis dan dokumentasi yang baik. Observasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan pengamatan langsung yang penulis lakukan

untuk mengetahui secara langsung aktivitas yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau

b. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan yang sudah penulis siapkan sebelumnya untuk diajukan kepada responden. Menurut Umar, H (2008:101) kuisisioner adalah sebuah alat pengumpulan data yang nantinya data tersebut akan diolah untuk menghasilkan informasi tertentu. Daftar pertanyaan atau kuesioner memiliki peranan sangat besar dalam riset yang pengumpulan datanya dilakukan dengan berkomunikasi atau bertanya kepada responden. Skala yang digunakan adalah Skala likert yaitu mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Skala ini dikembangkan Rensis likert dan biasanya memiliki lima kategori dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Skala likert dapat dikategorikan sebagai skala interval (Istijanto, 2010: 87). Kuesioner yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan yang telah penulis susun sebelumnya dengan menggunakan skala likert yang nantinya akan penulis ajukan kepada responden yaitu Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau.

c. Wawancara

Menurut Santosa, P dan Hamdani (2007:14) wawancara merupakan proses tanya jawab atau interaksi antara pihak pencari data atau peneliti selaku

pewawancara dengan responden atau nara sumber yang berposisi sebagai pihak yang diwawancarai. Dalam penelitian ini penulis akan membuat pedoman wawancara sebagai acuan dalam memberikan pertanyaan kepada responden berkaitan dengan judul yang akan penulis teliti. Dan responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau

d. **Studi Pustaka**

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 166), Studi Pustaka adalah metode pengumpulan data dengan cara mencari informasi melalui buku-buku, Koran, majalah dan literature lainnya. Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan dengan membaca dan mempelajari tulisan-tulisan berupa buku, buku literature dan sumber bacaan lainnya yang berkaitan dengan obyek pembahasan sebagai landasan teori.

F. Teknik Analisis Data

1. **Uji Asumsi Klasik**

a. **Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2006:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali, uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dengan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri berarti data tidak terdistribusi secara normal. Grafik Normality Probability Plot juga digunakan untuk mendeteksi normalitas dengan ketentuan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji statistic juga digunakan untuk mendeteksi normalitas dalam penelitian ini yaitu uji Kolmogrov Smirnov, dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal dan jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal. Uji normalitas yang dimaksud didalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah data dari hasil penilaian kuesioner untuk setiap variabel penelitian yaitu variabel kesetaraan insentif, motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara terdistribusi normal apa tidak.

2. Analisis Regresi

Langkah selanjutnya setelah melakukan uji asumsi klasik regresi adalah melakukan analisis regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2010:61), regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + e$$

Dimana:

Variabel Dependen:

Y_1 = Motivasi ASN

Y_2 = Kinerja ASN

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi

Variabel Independen:

X = Kesetaraan Insentif

e = Faktor lain diluar model

3. Uji Hipotesis

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghozali (2005:84) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat. Dalam penelitian ini, tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%. Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah sebagai berikut:

1). Menentukan Hipotesis 1

H_0 = Secara parsial kesetaraan insentif kinerja tidak berpengaruh terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau

H_a = Secara parsial kesetaraan insentif kinerja berpengaruh terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau

2). Menentukan Hipotesis 2

H_0 = Secara parsial kesetaraan insentif kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau

H_a = Secara parsial kesetaraan insentif kinerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau

3). Menentukan tingkat Signifikansi

Tingkat Signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

4). Menentukan f hitung (diperoleh dari hasil SPSS)

5). Menentukan f table

Tabel distribusi dicari pada $\alpha = 5\% : 2$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variable independen).

6). Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika – $F_{table} \leq F_{hitung} \leq F_{table}$

H_0 ditolak jika – $F_{hitung} < -F_{table}$ atau $F_{hitung} > F_{table}$

7). Membandingkan F hitung dengan F tabel

8). Kesimpulan

4. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiyono (2012:90) Menghitung r^2 digunakan untuk mengetahui sejumlah sumbangan dari masing-masing variabel bebas, jika variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai r^2 maka semakin besar variasi sumbangannya terhadap variabel terikat. Perhitungan r^2 dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS. Uji ini dimaksud untuk mengetahui besarnya pengaruh kesetaraan insentif kinerja terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau dan besarnya pengaruh kesetaraan insentif kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Objek Penelitian

Kepulauan Riau merupakan Provinsi hasil pemekaran dari Provinsi Riau. Provinsi Kepulauan Riau terbentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 25 tahun 2002 merupakan Provinsi ke-32 di Indonesia. Provinsi Kepulauan Riau berbatasan dengan Negara Vietnam dan Negara Kamboja di sebelah utara, Negara Malaysia dan Provinsi Kalimantan Barat di sebelah Timur, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jambi di sebelah selatan, Negara Singapura, Malaysia dan Provinsi Riau di sebelah barat. Secara keseluruhan wilayah Kepulauan Riau terdiri dari 5 kabupaten dan 2 kota, 47 kecamatan serta 274 kelurahan/desa dengan jumlah 2.408 pulau besar maupun kecil, sekitar 96% merupakan lautan dan sekitar 4% daratan.

Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dibentuk sejalan dengan berdirinya Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan Undang-Undang No.25 Tahun 2002 tanggal 24 September 2002. Kedudukan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau ditetapkan berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah

Dalam Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau memberikan

tugas, fungsi dan kewenangan kepada Sekretariat Daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Provinsi bidang pekerjaan umum.

Berkaitan dengan penelitian ini berikut ini disajikan Biro dan Fungsi Biro tersebut di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, susunan organisasi Sekretariat Daerah adalah sebagai berikut:

- a. Sekretaris Daerah
- b. Staf Ahli, terdiri dari :
 - a. Staf Ahli Bidang Pemerintahan dan Hukum
 - b. Staf Ahli Bidang Ekonomi dan Pembangunan
 - c. Staf Ahli Bidang Sosial, Kesejahteraan Rakyat dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- c. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat
 - a. Biro Pemerintahan dan Perbatasan
 - b. Biro Hukum
 - c. Biro Kesejahteraan Rakyat
- d. Asisten Administrasi Perekonomian dan Pembangunan
 - a. Biro Administrasi Perekonomian
 - b. Biro Administrasi Layanan Pengadaan
 - c. Biro Administrasi Pembangunan
5. Asisten Administrasi Umum
 - a. Biro Umum
 - b. Biro organisasi dan Kopri
 - c. Biro Humas, Protokol dan Penghubung
6. Bagian
7. Sub Bagian
8. Jabatan Fungsional

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau, berikut ini dapat disajikan Tugas dan Fungsi Pokok 9 Biro di Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau.

a. Biro Pemerintahan dan Perbatasan

Biro Pemerintahan dan Perbatasan mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya di bidang pemerintahan, perbatasan dan otonomi daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Biro Pemerintahan dan Perbatasan mempunyai fungsi:

- 1) penyiapan bahan pembinaan dan perumusan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan;
- 2) penyiapan bahan pembinaan dan perumusan kebijakan penyelenggaraan pengelolaan perbatasan;
- 3) penyiapan bahan dan perumusan kebijakan pembinaan penyelenggaraan otonomi daerah;
- 4) pelaksanaan fasilitasi, koordinasi di bidang pemerintahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
- 5) penyelenggaraan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas di bidang pemerintahan;
- 6) penyelenggaraan urusan ketatausahaan Biro; dan
- 7) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Asisten.

b. Biro Hukum

Biro Hukum mempunyai tugas menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya di bidang produk hukum dan telaahan hukum, penyusunan peraturan perundang-undangan, pembinaan dan pengawasan produk hukum dan bantuan hukum.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Biro Hukum mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan program dan pengendalian dibidang hukum;
- 2) Pelaksanaan perumusan kebijakan produk hukum dan telaahan hukum;
- 3) Pelaksanaan perumusan penyusunan produk hukum daerah;
- 4) Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan pengkajian dan evaluasi produk hukum;
- 5) Pelaksanaan penyiapan bahan pertimbangan dan bantuan hukum kepada semua unsur dilingkungan pemerintah provinsi;
- 6) Pelaksanaan sosialisasi dan dokumentasi hukum produk hukum nasional dan daerah;
- 7) Penyelenggaraan urusan ketatausahaan biro; dan
- 8) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh asisten.

c. Biro Kesejahteraan Rakyat

Biro Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan, administrasi dan sumber daya di bidang keagamaan, pendidikan, kebudayaan, kesehatan sosial, Perpustakaan dan arsip pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, kepemudaan dan olah raga

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Biro Kesejahteraan Rakyat mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan perencanaan program kegiatan dibidang keagamaan, pendidikan, kebudayaan, perpustakaan, kesehatan sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, serta kepemudaan dan olah raga;
- 2) Perumusan kebijakan dibidang keagamaan, pendidikan, kebudayaan, perpustakaan, kesehatan sosial, dan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, serta kepemudaan dan olah raga;
- 3) Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi dibidang keagamaan, pendidikan, kebudayaan, kesehatan sosial, Perpustakaan, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, serta kepemudaan dan olah raga;
- 4) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dibidang keagamaan, pendidikan, kebudayaan, perpustakaan kesehatan, sosial, dan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak,

- pengendalian penduduk dan keluarga berencana, serta kepemudaan dan olah raga;
- 5) Pelaksanaan pembinaan administrasi pemerintahan dan pembangunan serta pengembangan potensi sumber daya dibidang keagamaan, pendidikan, kebudayaan, perpustakaan, kesehatan, sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, serta kepemudaan dan olah raga; dan
 - 6) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh asisten.

d. Biro Administrasi Perekonomian

Biro Administrasi Perekonomian mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya di bidang produksi dan distribusi, umum dan sinkronisasi urusan kominfo, persandian, statistik, lingkungan hidup dan kehutanan, serta sarana Pengembangan perekonomian

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Biro Administrasi Perekonomian mempunyai fungsi:

- 1) pelaksanaan **penyiapan** perumusan kebijakan di bidang administrasi perekonomian;
- 2) pelaksanaan koordinasi, **pembinaan** dan penyusunan program kegiatan serta petunjuk teknis pelaksanaan di bidang produksi dan distribusi, koordinasi urusan kominfo, persandian, statistik, lingkungan hidup dan kehutanan, serta sarana Pengembangan perekonomian;
- 3) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang produksi dan distribusi, koordinasi urusan kominfo, persandian, statistik, lingkungan hidup dan kehutanan, serta sarana pengembangan perekonomian;
- 4) pelaksanaan pembinaan administrasi pemerintahan dan pembangunan serta sumber daya aparatur di bidang administrasi perekonomian; dan
- 5) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh asisten.

e. Biro Administrasi Layanan Pengadaan

Biro Administrasi Layanan Pengadaan mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan pengadaan barang dan jasa, pelaksanaan pengadaan barang dan jasa serta pengembangan sistem informasi dan e-procurement.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Biro Administrasi Layanan Pengadaan mempunyai fungsi:

- 1) penyusunan program kerja di bidang pembinaan, pelaksanaan, serta pengelolaan Sistem Informasi Pengadaan Barang/Jasa;
- 2) perumusan bahan strategi, kebijakan, rencana, program pembinaan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kompetensi, profesi di bidang pengelolaan barang dan jasa pemerintah;
- 3) pelaksanaan pemberian bimbingan teknis, pendapat atau rekomendasi dan tindakan koreksi, bantuan terkait dengan pengadaan barang dan jasa pemerintah;
- 4) perumusan kebijakan sistem pemantauan, penilaian dan evaluasi pelaksanaan pengadaan barang dan jasa pemerintah;
- 5) penetapan kebijakan terkait pelaksanaan pengadaan barang/jasa;
- 6) pelaksanaan fasilitasi pengadaan barang dan jasa pemerintah;
- 7) pembinaan dan penyelenggaraan konsolidasi data dan informasi terkait pengaduan, monitoring dan evaluasi, pelaporan hasil proses pengadaan barang dan jasa;
- 8) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas administrasi ketatausahaan biro layanan pengadaan; dan
- 9) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Asisten.

f. Biro Administrasi Pembangunan

Biro Administrasi Pembangunan mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, fasilitasi, koordinasi dan pembinaan teknis dan pengendalian di bidang administrasi dan perencanaan program, administrasi pelaksanaan dan kebijakan pembangunan serta pengendalian dan evaluasi pembangunan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Biro Administrasi Pembangunan mempunyai fungsi:

- 1) pelaksanaan fasilitasi, koordinasi, pembinaan dan penyusunan petunjuk pelaksanaan dan perencanaan, penyusunan kebijakan program dan tata usaha biro;
- 2) pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan petunjuk pelaksanaan pembangunan dan fasilitasi implementasi e-government;
- 3) pelaksanaan koordinasi pembinaan dan petunjuk pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembangunan; dan
- 4) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Asisten.

g. Biro Umum

Biro Umum mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya dibagian tata usaha dan keuangan, rumah tangga dan akomodasi serta perlengkapan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105, Biro Umum mempunyai fungsi:

- 1) pelaksanaan penyiapan perumusan kebijakan di bagian tata usaha dan keuangan, rumah tangga dan akomodasi serta perlengkapan;
- 2) pelaksanaan koordinasi dan penyusunan program kegiatan serta petunjuk teknis pelaksanaan di bagian tata usaha dan keuangan, rumah tangga dan akomodasi serta perlengkapan;
- 3) pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di bagian tata usaha dan keuangan, rumah tangga dan akomodasi serta perlengkapan;

- 4) pelaksanaan pembinaan teknis, administrasi serta sumber daya bagian tata usaha dan keuangan, rumah tangga dan akomodasi serta perlengkapan; dan
- 5) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan asisten.

h. Biro organisasi dan Kopri

Biro Organisasi dan Korpri mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, tatalaksana, Korpri dan kepegawaian Setda

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Biro Organisasi dan Korpri mempunyai fungsi:

- 1) Pelaksanaan penyiapan perumusan kebijakan di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, tata laksana, korpri dan kepegawaian Setda;
- 2) Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan program kegiatan serta petunjuk teknis pelaksanaan di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, tata laksana, korpri dan kepegawaian Setda,
- 3) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, tata laksana, korpri dan kepegawaian Setda;
- 4) Pelaksanaan pembinaan teknis, administrasi serta sumber daya di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, tata laksana, Korpri dan kepegawaian Setda; dan
- 5) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh asisten.

i. Biro Humas, Protokol dan Penghubung

Biro Humas, Protokol dan Penghubung mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumberdaya di bidang penyelenggaraan kehumasan, keprotokolan, penghubung dan kerjasama

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Biro Humas, Protokol dan Penghubung mempunyai fungsi :

- 1) “pelaksanaan penyiapan perumusan kebijakan di bidang humas dan dokumentasi, protokol, penghubung dan kerjasama;
- 2) pelaksanaan koordinasi dan penyusunan program kegiatan serta petunjuk teknis pelaksanaan kerja sama, serta pemantauan, evaluasi dan pengendalian kehumasan, keprotokolan, penghubung dan kerjasama;
- 3) pelaksanaan pembinaan teknis, administrasi serta sumber daya di bidang kehumasan, keprotokolan, penghubung dan kerjasama;
- 4) pelaksanaan administrasi perijinan perjalanan dinas luar negeri bagi pejabat dan pegawai di lingkungan pemerintah provinsi sesuai dengan ketentuan;
- 5) pelaksanaan penyiapan perumusan kebijakan di bidang kehumasan, keprotokolan, penghubung dan kerjasama;
- 6) pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan di bidang kehumasan, keprotokolan, penghubung dan kerjasama;
- 7) pengkoordinasian kerjasama dengan instansi lain di bidang kehumasan, keprotokolan, penghubung dan kerjasama; dan
- 8) pelaksana tugas kedinasan lain yang diberikan oleh asisten.”

3. Struktur Organisasi

Menurut Hasibuan (2010:128) struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi maupun orang-orang yang menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Kerangka kerja organisasi tersebut disebut

sebagai desain organisasi (*organizational design*) dan bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan struktur organisasi (*organizational structure*).

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi merupakan gambaran pembagian tugas antara bidang-bidang dalam satuan organisasi. Berkaitan dengan itu, struktur organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada lampiran 1.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

a. Kesetaraan Insentif (X)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 189 responden di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, berikut ini dapat disajikan penilaian responden terhadap pertanyaan kesetaraan insentif yang mana dapat dilihat dari sebaran jawaban responden sebagaimana terlihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.1.
Jawaban Responden untuk Variabel Kesetaraan Insentif

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Besarnya insentif yang diterima memuaskan	81	83	21	3	1	189
2	Besarnya insentif yang diterima memenuhi kebutuhan hidup	112	42	29	1	5	189
3	Insentif yang diterima selalu mengalami peningkatan	61	94	30	0	4	189
4	Insentif yang diterima memotivasi semangat dalam bekerja	66	89	28	4	2	189
5	Insentif yang diterima selalu tepat waktu	100	54	29	4	2	189
6	Insentif yang diberikan rutin diterima setiap bulannya	61	69	50	5	4	189
7	Insentif yang diterima masing-masing pegawai sesuai dengan beban kerjanya	81	71	29	6	2	189
8	Insentif yang diberikan berupa penghargaan tanda jasa sesuai masa jabatan	32	85	60	5	7	189
9	Insentif yang diberikan berupa piagam penghargaan	39	103	32	8	7	189
10	Atasan selalu memberikan pujian lisan	60	89	28	3	9	189
11	Atasan selalu memberikan ucapan terimakasih baik secara formal maupun informal	40	91	46	6	6	189
Jumlah		733	870	382	45	49	2079
Rata-rata (%)		35.26	41.85	18.37	2.16	2.36	100.00

Sumber: Hasil Penelitian diolah 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 189 responden di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau diatas menunjukkan dimensi frekuensi kesetaraan insentif masuk dalam kategori “setuju” dengan total nilai 870 (41,85%) dari 11 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kesetaraan insentif yang diterima oleh pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau penerimaannya setara anantara pegawai satu dengan yang lain dan sejauh ini mampu memenuhi kebutuhan hidup dan memotivasi semangat dalam bekerja karena insentif yang diterima tidak hanya berupa materi tapi juga dari non material seperti penghargaan berupa pujian lisan.

Selanjutnya kategori “sangat setuju” dengan total nilai 733 (35,26%) dari 11 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kesetaraan insentif yang diterima oleh pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sangat setuju bahwa penerimaannya setara anantara pegawai satu dengan yang lain. Besarnya insentif yang diterima memenuhi kebutuhan hidup, Insentif yang diterima selalu tepat waktu dan Insentif yang diterima masing-masing pegawai sesuai dengan beban kerjanya.

Selain itu untuk kategori “netral” dengan total nilai 382 (18,37%) dari 11 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kesetaraan insentif yang diterima oleh pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau setara dan tidak setara karena sebagian pegawai lebih memilih untuk netral terhadap pernyataan-pernyataan tersebut.

Selanjutnya untuk kategori “tidak setuju” dengan total nilai 45 (2,16%) dari 11 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kesetaraan insentif yang diterima oleh pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau belum maksimal karena masih ada yang tidak setuju dengan jumlah penerimaan insentif.

Sementara itu untuk kategori “sangat tidak setuju” dengan total nilai 49 (2,36%) dari 11 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kesetaraan insentif yang diterima oleh pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau belum maksimal karena masih ada yang tidak setuju dengan jumlah penerimaan insentif dan menurutnya tidak ada insentif berupa pujian lisan maupun penghargaan dari atasan.

2. Motivasi Kerja (Y_1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 189 responden di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, berikut ini dapat disajikan penilaian responden terhadap pernyataan motivasi kerja yang mana dapat dilihat dari sebaran jawaban responden sebagaimana terlihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.2.
Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya bekerja untuk memperoleh kompensasi.	128	45	11	2	3	189
2	Kompensasi yang diberikan sudah memadai.	93	76	17	0	3	189
3	Saya memperoleh penghargaan oleh instansi saya atas prestasi kerja	106	72	8	1	2	189
4	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	71	97	19	0	2	189
5	Seluruh pegawai hadir tepat waktu dan mengisi absensi	122	50	14	0	3	189
6	Saya bersosialisasi dengan seluruh pegawai di kantor	72	93	22	0	2	189
7	Lingkungan kerja fisik di kantor mendukung saya dalam bekerja	72	80	26	7	4	189
8	Hubungan kerja saya dengan seluruh pegawai di kantor terjalin harmonis.	85	88	9	4	3	189
9	Atasan selalu memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	73	91	18	5	2	189
10	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	80	90	14	2	3	189
11	Atasan selalu memberikan motivasi agar mendapatkan promosi jabatan	61	82	37	5	4	189
12	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk status atau kedudukan yang jelas di kantor	66	86	29	3	5	189
Jumlah		1029	950	224	29	36	2268
Rata-rata (%)		45.37	41.89	9.88	1.28	1.59	100.00

Sumber: Hasil Penelitian diolah 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 189 responden di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau diatas menunjukkan dimensi frekuensi motivasi kerja masuk dalam kategori “sangat setuju” dengan total nilai 1029 (45,37%) dari 12 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi, insentif kerja, lingkungan kerja dan promosi jabatan merupakan salah satu cara meningkatkan motivasi kerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Selain itu kategori “setuju” dengan total nilai 950 (41,89%) dari 12 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa pada dasarnya pegawai bekerja untuk memperoleh kompensasi dan dengan dengan atasan yang selalu memberikan pengarahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan upaya mendorong motivasi kerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Sementara itu untuk kategori “netral” dengan total nilai 224 (9,88%) dari 12 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang merasa bahwa atasan tidak berupaya dalam memberikan motivasi agar mendapatkan promosi jabatan dan tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk status atau kedudukan yang jelas di kantor

Sedangkan untuk kategori “tidak setuju” dengan total nilai 29 (1,28%) dari 12 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang tidak setuju bahwasannya dalam bekerja memperoleh kompensasi yang memadai serta mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.

Dalam hal ini bisa dikatakan pegawai masih belum setuju adanya kompensasi, lingkungan kerja yang memadai dan adanya promosi jabatan.

Dan untuk kategori “sangat tidak setuju” dengan total nilai 36 (1,59%) dari 12 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang sangat tidak setuju bahwasannya dalam bekerja memperoleh kompensasi, memiliki lingkungan kerja yang memadai dan adanya promosi jabatan.

3. Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y₂)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 189 responden di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, berikut ini dapat disajikan penilaian responden terhadap pernyataan kinerja yang mana dapat dilihat dari sebaran jawaban responden sebagaimana terlihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.3.
Kinerja Aparatur Sipil Negara

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	84	75	24	2	4	189
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	94	58	31	2	4	189
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan	75	92	16	3	3	189
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	95	70	18	3	3	189

5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan	94	61	28	3	3	189
6	Saya mendahulukan pekerjaan – pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	61	76	41	7	4	189
7	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil atasan	90	72	19	4	4	189
8	Saya lebih handal dalam melaksanakan prosedur kerja	85	70	26	4	4	189
9	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	114	47	20	5	3	189
10	Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi	56	85	39	5	4	189
11	Saya memegang erat sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan	72	87	20	6	4	189
12	Saya dapat bekerja dengan baik dalam team.	57	73	49	7	3	189
Jumlah		977	866	331	51	43	2268
Rata-rata (%)		43.08	38.18	14.59	2.25	1.90	100.00

Sumber: Hasil Penelitian diolah 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 189 responden di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau diatas menunjukkan dimensi frekuensi kinerja masuk dalam kategori “sangat setuju” dengan total nilai 977 (43,08%) dari 12 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau dikatakan baik karena Skill yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan kerjakan, tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah

sesuai dengan harapan dan pegawai taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Selain itu untuk kategori “setuju” dengan total nilai 866 (38,18%) dari 12 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau dikatakan baik karena pegawai menyatakan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memegang erat sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan.

Sementara itu untuk kategori “netral” dengan total nilai 331 (14,59%) dari 12 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang menyatakan netral atas pernyataan tersebut, yang bisa juga diartikan bahwa pegawai merasa belum bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi.

Sementara itu untuk kategori “tidak setuju” dengan total nilai 51 (2,25%) dari 12 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut, yang bisa juga diartikan bahwa Skill yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dan tidak mendahulukan pekerjaan – pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.

Dan untuk kategori “sangat tidak setuju” dengan total nilai 43 (1,90%) dari 12 pernyataan yang dijawab oleh 189 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut,

yang bisa juga diartikan bahwa masih ada pegawai yang merasa tidak puas dengan kinerjanya.

2. Karakteristik Variabel

Analisis statistik deskriptif seperti pada tabel dibawah ini menunjukkan nilai minimum dan maksimum dari masing-masing variabel. Nilai Minimum merupakan nilai terendah untuk setiap variabel, sedangkan nilai maksimum merupakan nilai tertinggi untuk setiap variabel dalam penelitian. Nilai Mean merupakan nilai rata-rata dari setiap variabel yang diteliti. Standar deviasi merupakan sebaran data yang digunakan dalam penelitian yang mencerminkan data tersebut heterogen atau homogen yang sifatnya fluktuatif.

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 189 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4.
Statistik Deskriptif I
X terhadap Y₁

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesetaraan Insentif (X)	189	12	55	44,60	6.847
Motivasi Kerja (Y ₁)	189	12	60	51,38	6.431

Sumber: data primer diolah 2017

Dari Tabel tersebut terlihat bahwa untuk variabel Kesetaraan insentif (X) hasil dari tabulasi dari 189 responden menunjukkan jawaban maksimum mencapai 55 poin dan minimum paling rendah mencapai 12 poin. Nilai rata – rata jawaban mencapai 44,60 dengan deviasi standar dari rata - rata sebesar 6,847. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat jawaban responden adalah diatas rata-rata. Selain itu untuk variabel Motivasi Kerja (Y₁) hasil dari tabulasi dari 189 responden menunjukkan jawaban maksimum mencapai 60 poin dan minimum paling rendah mencapai 12 poin. Nilai rata – rata jawaban mencapai 51,38 dengan deviasi standar dari rata - rata sebesar 6,431 (variasi data dari kesetaraan insentif sebanyak 189 responden di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat jawaban responden adalah diatas rata-rata.

Tabel 4.5.
Statistik Deskriptif I
X terhadap Y₂

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesetaraan Insentif (X)	189	12	55	44,60	6.847
Kinerja ASN(Y ₂)	189	12	60	50,20	8.531

Sumber: data primer diolah 2017

Dari Tabel tersebut terlihat bahwa untuk variabel Kesetaraan insentif (X) hasil dari tabulasi dari 189 responden menunjukkan jawaban maksimum mencapai 55 poin dan minimum paling rendah mencapai 12 poin. Nilai rata – rata jawaban mencapai 44,60 dengan deviasi standar dari rata - rata sebesar 6,847. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa tingkat jawaban responden adalah diatas rata-rata. Selain itu untuk variabel Kinerja ASN (Y_2) hasil dari tabulasi dari 189 responden menunjukkan jawaban maksimum mencapai 60 poin dan minimum paling rendah mencapai 12 poin. Nilai rata – rata jawaban mencapai 50,20 dengan deviasi standar dari rata - rata sebesar 8,531 (variasi data dari kinerja ASN sebanyak 189 responden di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat jawaban responden adalah diatas rata-rata.

3. Uji Kualitas Data

Seperti yang telah dijelaskan, dalam penelitian ini variable yang diuji terdiri dari 1 (empat) variabel bebas (independent Variable) yang terdiri dari kesetaraan insentid dan 2 (dua) variabel terikat (dependent Variable) yaitu motivasi kerja dan kinerja ASN.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari r tabel. Kuisioner yang dinyatakan valid berarti kuisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) $>$ r tabel/ r kritis (0,60)

(Sugiyono dan Wibowo : 2004). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6.
Validitas Item

Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
Kesetaraan Insentif (X)	10	10	Valid Item
Motivasi Kerja (Y ₁)	12	12	Valid Item
Kinerja ASN (Y ₂)	12	12	Valid Item

Sumber: data primer diolah 2017

Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 22 pada tabel item total statistics pada kolom corrected item-total correlation untuk masing – masing butir pernyataan adalah sebagai berikut :

1) **Kesetaraan Insentif (X)**

Tabel 4.7.
Hasil Uji Validitas
Kesetaraan Insentif (X)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas r hitung > r tabel
X1.1	0.768	0.1420	Valid
X1.2	0.706	0.1420	Valid
X1.3	0.744	0.1420	Valid
X1.4	0.707	0.1420	Valid

X1.5	0.719	0.1420	Valid
X1.6	0.701	0.1420	Valid
X1.7	0.737	0.1420	Valid
X1.8	0.643	0.1420	Valid
X1.9	0.681	0.1420	Valid
X1.10	0.651	0.1420	Valid

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa hasil penyebaran kuisisioner untuk variable kesetaraan insentif dari 10 pertanyaan dinyatakan valid yang dibuktikan dengan nilai masing-masing r hitung $>$ r table. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini valid dan layak untuk dijadikan acuan dalam melakukan uji selanjutnya.

2) **Motivasi Kerja (Y₁)**

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas
Motivasi Kerja (Y₁)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas r hitung $>$ r tabel
Y1.1	0.361	0.1420	valid
Y1.2	0.399	0.1420	valid
Y1.3	0.417	0.1420	valid
Y1.4	0.438	0.1420	valid

Y1.5	0.320	0.1420	valid
Y1.6	0.407	0.1420	valid
Y1.7	0.457	0.1420	valid
Y1.8	0.600	0.1420	valid
Y1.9	0.456	0.1420	valid
Y1.10	0.581	0.1420	valid
Y1.11	0.452	0.1420	valid
Y1.12	0.438	0.1420	valid

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa hasil penyebaran kuisioner untuk variable motivasi kerja dari 12 pertanyaan dinyatakan valid yang dibuktikan dengan nilai masing-masing r hitung $>$ r table. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini valid dan layak untuk dijadikan acuan dalam melakukan uji selanjutnya.

3) Kinerja ASN (Y₂)

Tabel 4.9.
Hasil Uji Validitas
Kinerja ASN (Y₂)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas r hitung > r tabel
Y2.1	0.797	0.1420	valid
Y2.2	0.784	0.1420	valid
Y2.3	0.826	0.1420	valid
Y2.4	0.796	0.1420	valid
Y2.5	0.856	0.1420	valid
Y2.6	0.815	0.1420	valid
Y2.7	0.845	0.1420	valid
Y2.8	0.799	0.1420	valid
Y2.9	0.798	0.1420	valid
Y2.10	0.834	0.1420	valid
Y2.11	0.766	0.1420	valid
Y2.12	0.715	0.1420	valid

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa hasil penyebaran kuisisioner untuk variable kinerja ASN dari 12 pertanyaan dinyatakan valid yang dibuktikan dengan nilai masing-masing r hitung > r table. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini valid dan layak untuk dijadikan acuan dalam melakukan uji selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau

konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 22.0. for windows dengan rumus Cronbach's Alpha.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10.
Reliabilitas Item

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kesetaraan Insentif (X)	10	0,767	reliabel
Motivasi Kerja (Y ₁)	12	0,757	reliabel
Kinerja ASN (Y ₂)	12	0,777	reliabel

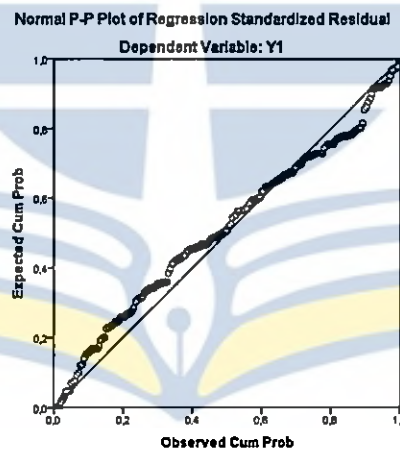
Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk kesetaraan insentif adalah 0,767, untuk motivasi kerja adalah 0,757, untuk kinerja Aparatur Sipil Negara adalah 0,777. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah reliabel dan layak untuk dijadikan acuan dalam melakukan uji selanjutnya

4. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah data terdistribusi dengan normal. Gambar dibawah ini merupakan hasil uji normalitas untuk pengaruh variabel independen yaitu kesetaraan insentif terhadap variabel dependen motivasi kerja dan kinerja ASN di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Pada Gambar dibawah ini memperlihatkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Sebagaimana dapat dilihat dibawah ini:

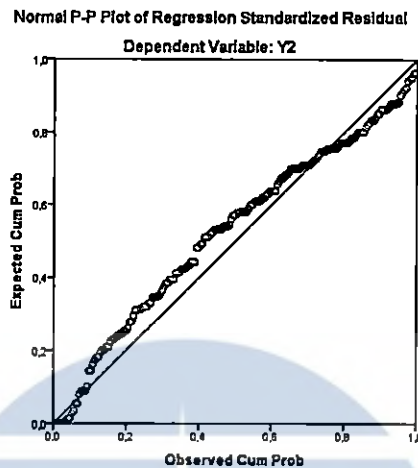
Gambar 4.1.
Hasil Uji Normalitas P-P Plot 1
X terhadap Y1



Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data kesetaraan insentif terhadap motivasi kerja terdistribusi normal, yang mana memperlihatkan bahwa data atau titik-titik plotnya menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal

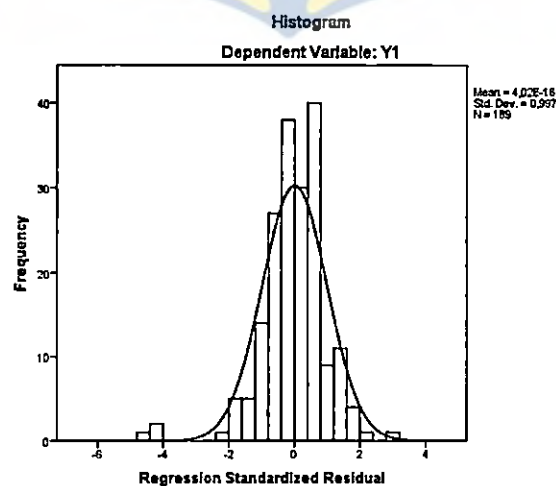
Gambar 4.2.
Hasil Uji Normalitas P-P Plot II
X terhadap Y2



Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data kesetaraan insentif terhadap kinerja ASN terdistribusi normal, yang mana memperlihatkan bahwa data atau titik-titik plotnya menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal.

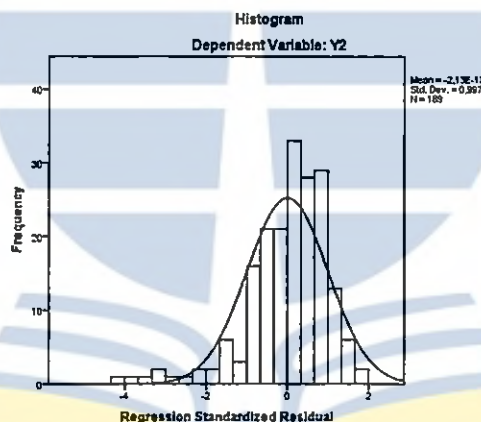
Gambar 4.3.
Hasil Uji Normalitas Histogram I
X terhadap Y1



Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan gambar histogram diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal yang mana ditunjukkan dengan grafik histogram tidak mengalami kemencengan baik kekiri maupun kekanan, atau dengan kata lain grafik dalam keadaan seimbang, sehingga dapat disimpulkan variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke uji regresi selanjutnya.

Gambar 4.4.
Hasil Uji Normalitas Histogram II
X terhadap Y2



Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan gambar histogram diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal yang mana ditunjukkan dengan grafik histogram tidak mengalami kemencengan baik kekiri maupun kekanan, atau dengan kata lain grafik dalam keadaan seimbang, sehingga dapat disimpulkan variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke uji regresi selanjutnya.

5. Uji Kualitas Data

Pengujian hipotesis menggunakan model regresi berganda untuk menganalisa Pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja dalam Memotivasi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. kemudian itu, juga dilakukan analisa pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja dalam Memotivasi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

6. Uji R dan R Square

Uji koefisiensi korelasi (R) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Uji koefisiensi determinasi (R Square) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Yang mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.11.
Hasil Uji R I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Kesetaraan Insentif dan Motivasi Kerja	,482 ^a	,233	,229	5,648

Sumber: Data primer diolah 2017

Tabel diatas menunjukkan hasil uji koefisiensi korelasi (R) untuk variabel Kesetaraan Insentif memiliki nilai sebesar 0,482 yang berarti variabel kesetaraan insentif mempunyai hubungan dengan variabel motivasi kerja di Lingkungan Sekratariat Daerah provinsi Kepulauan Riau sebesar 48,2%. Selain itu Koefisiensi

determinasi R Square memiliki nilai sebesar 0,233. Dari hasil uji koefisiensi determinasi, dapat diketahui bahwa bahwa variabel motivasi kerjas dapat dijelaskan oleh variabel kesetaraan insentif sebesar 23,3%, sedangkan sisanya sebesar 76,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya

Tabel 4.12.
Hasil Uji R II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Kesetaraan Insentif dan Kinerja ASN	,326 ^a	,107	,097	8,108

Sumber: Data primer diolah 2017

Secara simultan Kesetaraan Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Besaran pengaruh simultan adalah 0,107 atau 11% merupakan kontribusi dari variabel Kesetaraan Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Sedangkan sisanya 89% dipengaruhi faktor lain di luar model.

7. Persamaan Regresi

Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian regresi sebagai berikut:

Tabel 4.13.
Persamaan Regresi I
Kesetaraan Insentif dan Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,170	2,715		11,482	,000
X	,453	,060	,482	7,532	,000

Sumber: Data primer diolah 2017

Model 1 : $Y = p yX + e$,

atau $Y = 0,482X + p y e$.

Secara parsial Kesetaraan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Besaran pengaruh parsial dan langsung Kesetaraan Insentif terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 0,482 atau 48%. Dengan demikian, tinggi rendahnya Kesetaraan Insentif dipengaruhi oleh Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sebesar 48%, sedangkan sisanya 52% dijelaskan faktor lain di luar model.

Tabel 4.14.
Persamaan Regresi II
Kesetaraan Insentif dan Kinerja ASN

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,417	5,088	5,978	,000
	X	,378	,099	,304	,000
	Y1	,356	,105	,403	,000

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: *Data primer diolah 2017*

Model 2 : $Y = \rho_{y_1X}X + \rho_{y_2X}X + e_2$,

atau $Y = 0,304X + 0,043Y_1 + \rho_{y_2X}$.

Secara parsial Kesetaraan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap. Besaran pengaruh parsial dan langsung Kesetaraan Insentif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah sebesar 0,304 atau 30%. Dengan demikian, tinggi rendahnya Kesetaraan Insentif dipengaruhi oleh Kinerja sebesar 30%, sedangkan sisanya 70% dijelaskan faktor lain di luar model.

Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Besaran pengaruh parsial dan langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah sebesar 0,403 atau 40%. Artinya, tinggi rendahnya Motivasi Kerja dipengaruhi oleh Kinerja sebesar 40%, sedangkan sisanya 60% dijelaskan faktor lain di luar model.

8. Uji F

Berikut ini dapat dilihat tabel uji t untuk mencari pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, sebagai berikut:

Tabel 4.15.
Hasil Uji F I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1809,620	1	1809,620	56,731	,000 ^b
	Residual	5964,951	187	31,898		
	Total	7774,571	188			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data primer diolah 2017

Kesetaraan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja yaitu karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,050$) dan nilai $F_{hitung} 56,731 > F_{tabel} 3,89$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kesetaraan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 4.16.
Hasil Uji F II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1457,546	2	728,773	11,087	,000 ^b
	Residual	12226,210	186	65,732		
	Total	13683,757	188			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), Y1, X

Sumber: Data primer diolah 2017

Kesetaraan Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja yaitu karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,050$) dan nilai $F_{hitung} 11,087 > F_{tabel} 3,04$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kesetaraan Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diringkas pada table dibawah ini

Tabel 4.17.
Rangkuman Hasil Analisis

Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total
Kesetaraan insentif	Ke $Y_1=0,482$	-	0,482
Kesetaraan insentif	Ke $Y_2=0,304$	Melalui $Y_1(0,482)(0,403)$	0,498
Motivasi kerja	Ke $Y_2=0,403$	-	0,403

Sumber: Data primer diolah 2017

Selanjutnya seluruh hasil pengujian hipotesis secara konseptual diringkas pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18.
Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	kesetaraan insentif kinerja berpengaruh terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau	Diterima
H2	kesetaraan insentif kinerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau	Diterima

Sumber: Data primer diolah 2017

Tabel diatas menunjukkan kesetaraan insentif kinerja berpengaruh terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dan kesetaraan insentif kinerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kesetaraan insentif akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik dan tepat waktu. Hasil penelitian ini juga menunjukkan dengan berpengaruhnya kesetaraan insentif terhadap motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara harus menjadi perhatian Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Karena kualitas kerja yang baik bergantung terhadap sumber daya yang berkualitas, loyal terhadap pekerjaan dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan

C. Pembahasan

1 Pengaruh kesetaraan insentif kinerja terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan hasil penelitian Secara parsial Kesetaraan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Besaran pengaruh parsial dan langsung Kesetaraan Insentif terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 0,482 atau 48%. Dengan demikian, tinggi rendahnya Kesetaraan Insentif dipengaruhi oleh Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sebesar 48%. Hal ini sesuai dengan dukungan teori Menurut Sarwoto (2006:144) “insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Kesetaraan insentif menunjukkan bahwa bagi kebanyakan pegawai, motivasi sangat dipengaruhi oleh besaran insentif. Karena Insentif merupakan penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para pegawai yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai

membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Pemberian insentif juga seharusnya berdasarkan beban kerja bukan berdasarkan pangkat dan golongan karena beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pemegang jabatan dalam jangka waktu. Beberapa factor yang mempengaruhi beban kerja Aparatur Sipil Negara yaitu Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor yaitu tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang dan Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja). Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. dan Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terkait beban kerja pegawai, AL sebagai Kepala Bagian Pemerintah pada Biro Pemerintahan dan Perbatasan mengatakan:

“Setiap pegawai di masing-masing Biro dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau memiliki beban kerja yang berbeda antara satu dan lainnya sesuai dengan Tupoksinya”

Selain itu menurut AF sebagai Kepala Bagian Peraturan Perundang Undangan pada Biro Hukum mengatakan:

“pegawai dikantor memiliki beban kerja yang berbeda. Masing-masing pegawai sudah memiliki tupoksinya masing-masing”.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terkait beban kerja pegawai, NW sebagai Kepala Bagian Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Kepemudaan dan Olah Raga pada Biro Kesejahteraan Rakyat mengatakan:

“Pegawai di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau jelas memiliki beban kerja yang berbeda. Masing-masing pegawai memiliki tugas dan fungsi (tupoksi) masing-masing sesuai dengan latarbelakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki”

Disisi lain terkait beban kerja yang diberikan apakah sesuai dengan insentif yang diberikan HA sebagai Kepala Bagian Sarana Pengembangan Perekonomian pada Biro Administrasi Perekonomian mengatakan:

“Beban kerja yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan insentif yang diterima karena sebagaimana diketahui Peraturan Berdasarkan Gubernur

Kepulauan Riau Nomor 189 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2017 menyebutkan bahwa untuk Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang memperoleh tambahan penghasilan beban kerja dari 9 Biro di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang memperoleh tambahan penghasilan beban kerja hanya 2 Biro yaitu Biro Umum dan Biro Administrasi Pembangunan. Disini terdapat perbedaan dalam pemberian insentif. Sementara beban kerja yang dipegang sama-sama berat.”

Sementara itu terkait Apakah ada perbedaan pemberian insentif bagi karyawan yang disiplin dalam bekerja, HY sebagai Kepala Bagian Administrasi dan Pembinaan Pengadaan Barang dan Jasa pada Biro Administrasi Layanan Pengadaan mengatakan:

“Tidak ada perbedaan dalam pemberian insentif kerja baik yang kerjanya banyak maupun sedikit, baik yang lembur maupun tidak. Salah satu perbedaan biasa juga dilihat dari pemberian tunjangan uang makan. Disini tidak ada perbedaan. Untuk seluruh pegawai menerima yang sama dan akan dikenakan sanksi pemotongan apabila tidak disiplin dalam jam masuk maupun jam pulang kerja.”

Insentif materiil yaitu daya perangsang yang diberikan kepada pegawai yang berupa uang yang terdiri atas bonus dan tunjangan pensiun serta berupa jaminan sosial yang terdiri atas cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji, tunjangan hari raya dan bantuan biaya pengobatan. Sementara itu Insentif non materiil yang

diberikan merupakan daya perangsang yang diberikan kepada pegawai yang berupa penghargaan yang terdiri atas pujian, promosi atau kenaikan jabatan, pemberian piagam penghargaan serta berupa keadaan pekerjaan yang terdiri atas ruang kerja serta jam kerja.

Hasil ini didukung dengan hasil penyebaran kuesioner Sebagaimana hasil dari penyebaran kuesioner menunjukkan untuk pernyataan pertama 128 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan saya bekerja untuk memperoleh kompensasi. Selain itu untuk pernyataan kedua 93 responden menyatakan sangat setuju, 76 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan netral dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Kompensasi yang diberikan sudah memadai dan untuk pernyataan ketiga 106 responden menyatakan sangat setuju, 72 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan 2 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Saya memperoleh penghargaan oleh instansi saya atas prestasi kerja.

Untuk pernyataan keempat 71 responden menyatakan sangat setuju, 97 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan netral dan 2 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu untuk pernyataan kelima 122 responden menyatakan sangat setuju, 50 responden

menyatakan setuju, 14 responden menyatakan netral, dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan. Sementara itu untuk pernyataan keenam 72 responden menyatakan sangat setuju, 93 responden menyatakan setuju, 22 responden menyatakan netral, 2 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Seluruh pegawai hadir tepat waktu dan mengisi absensi. Dan untuk pernyataan ketujuh 72 responden menyatakan sangat setuju, 80 responden menyatakan setuju, 26 responden menyatakan netral, 7 responden menyatakan tidak setuju dan 4 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Saya bersosialisasi dengan seluruh pegawai di kantor.

Selain itu untuk pernyataan kedelapan 85 responden menyatakan sangat setuju, 88 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Lingkungan kerja fisik di kantor mendukung saya dalam bekerja. Sementara itu untuk pernyataan kesembilan 73 responden menyatakan sangat setuju, 91 responden menyatakan setuju, 18 responden menyatakan netral, 5 responden menyatakan tidak setuju dan 2 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Hubungan kerja saya dengan seluruh pegawai di kantor terjalin harmonis. Dan untuk pernyataan kesepuluh 80 responden menyatakan sangat setuju, 90 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Atasan selalu memberikan pengarahan agar

saya dapat melaksanakan pekerja dan saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.

Untuk pernyataan kesebelas 61 responden menyatakan sangat setuju, 82 responden menyatakan setuju, 37 responden menyatakan netral, 5 responden menyatakan tidak setuju dan 4 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan atasan selalu memberikan motivasi agar mendapatkan promosi jabatan dan untuk pernyataan kedua belas 66 responden menyatakan sangat setuju, 86 responden menyatakan setuju, 29 responden menyatakan netral, 3 responden menyatakan tidak setuju dan 5 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk status atau kedudukan yang jelas di kantor dengan baik.

Edwin Locke (1980) dalam Mangkunegara (2005:74) yang menyimpulkan bahwa “insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan”. Selain itu, Rivai (2003:767) juga mengungkapkan bahwa insentif ini bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

Pemerintah juga telah memberikan insentif non material berupa penghargaan dengan diberikan pujian bekerja dengan baik, pemberiannya secara adil dan obyektif serta sering diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hal tersebut sesuai dengan Rivai (2004:767) yang mengemukakan bahwa insentif ini merupakan

bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja

Untuk variable kesetaraan insentif kerja dapat disimpulkan bahwa masih ada pegawai yang tidak setuju untuk beberapa pernyataan seperti Insentif yang diberikan berupa penghargaan tanda jasa sesuai masa jabatan, Insentif yang diberikan berupa piagam penghargaan dan Atasan selalu memberikan pujian lisan.

2 Pengaruh kesetaraan insentif kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Secara parsial Kesetaraan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap. Besaran pengaruh parsial dan langsung Kesetaraan Insentif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah sebesar 0,304 atau 30%. Dengan demikian, tinggi rendahnya Kesetaraan Insentif dipengaruhi oleh Kinerja sebesar 30%.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pegawai terkait apakah selama ini ada kesetaraan insentif, RHM sebagai Kepala Bagian Administrasi dan Perencanaan Program pada Biro Administrasi Pembangunan mengatakan:

Tidak ada kesetaraan insentif. Insentif hanya diterima oleh 2 Biro dari 9 Biro. Selain itu penerima insentif hanya PPK maupun PPTK kegiatan dan jumlah insentif yang diterimanya juga sama. Baik yang memiliki banyak tanggungjawab maupun tidak.

Terkait apakah kesetaraan insentif tersebut memotivasi saudara dalam bekerja, RHM juga mengatakan:

Jika memang ada kesetaraan insentif jelas sangat akan memotivasi dalam bekerja. Namun kenyataannya tidak ada kesetaraan insentif. Wajar kadang-kadang kalau mengingat adanya perbedaan penerimaan insentif kita jadi malas-malasan kerja.

Pemberian tunjangan kinerja di Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja tersebut dapat diketahui melalui pengukuran kinerja pegawai. Sesuai dengan teori yang digunakan pengukuran kinerja tersebut menggunakan indikator sebagai berikut Kuantitas hasil kerja yang dicapai, Kinerja pegawai berdasarkan kuantitas kerja yang dicapai dilihat dari jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dengan penggunaan waktu dalam suatu periode tertentu. Kuantitas kinerja merupakan target output berupa jumlah dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, laporan, dan lain-lain yang di hasilkan oleh setiap pegawai berdasarkan tugas dan jabatannya. Kuantitas kinerja pegawai mengalami peningkatan berdasarkan Sasaran Kinerja pegawai (SKP) dan Laporan Kinerja Harian (LKH). Kuantitas hasil kinerja pegawai disesuaikan dengan dokumen hasil kerja sebagai bukti bahwa pegawai bekerja sesuai dengan target yang ditentukan. Ketercapaian target kinerja setiap pegawai akan sangat mempengaruhi besaran pemberian tunjangan kinerja. Keinginan untuk memperoleh tunjangan kinerja yang lebih besar, secara tidak langsung akan memicu pegawai untuk berusaha memenuhi target kinerja yang ditetapkan. Dengan adanya keinginan untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan, peningkatan kinerja pegawai juga akan tercapai sehingga tujuan organisasi juga dapat terwujud.

Kualitas hasil kerja yang dicapai Kualitas hasil kerja diperoleh melalui penilaian yaitu menjaga mutu kerja dan jarang melakukan kesalahan. Jangka waktu mencapai hasil kerja, Pengukuran terhadap jangka waktu mencapai hasil kerja yaitu mengacu pada penyelesaian tugas dalam waktu yang diperkenankan (cepat atau lambat). Namun ketercapaian target yang melebihi batas sasaran kinerja tersebut belum terjadi pada semua jenis pekerjaan. Artinya hanya terjadi pada jenis pekerjaan yang sifatnya ringan atau yang tidak memerlukan perhatian yang khusus. Seperti melakukan laporan, membuat dokumen, dan lain-lain.

Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, Kinerja berdasarkan kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja yaitu mengacu pada ketaatan jadwal kerja sebagaimana ditugaskan. Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau sudah hadir di tempat kerja sebelum jadwal jam kerja dimulai, dan pulang setelah waktu yang ditentukan. Hal tersebut terlihat dari laporan kehadiran pegawai melalui sistem finger print, yang di buat print out, dimana sebelum pemberian tunjangan kinerja terlihat banyak pegawai yang masuk kerja terlambat, dan pulang lebih cepat sebelum waktunya. Apabila pegawai datang terlambat dan pulang sebelum waktu yang ditentukan, maka pegawai tersebut mendapatkan potongan atau pengurangan besaran pemberian tunjangan kinerja. Besaran pengurangan tunjangan kinerja didasarkan lama.

Kemampuan bekerjasama Kerjasama mengacu pada kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan. Peningkatan kerjasama sesama pegawai dapat dilihat dari kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan yang sifatnya secara tim. Untuk kerjasama dengan atasan dilihat dari kemampuan pegawai unuk

melaksanakan perintah dari atasan. Kerjasama termasuk indikator di dalam penilaian Perilaku pegawai. Dilihat dari penilaian perilaku pegawai mengenai kerjasama di Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau juga

Sebagaimana hasil dari penyebaran kuesioner menunjukkan untuk pernyataan pertama 128 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan saya bekerja untuk memperoleh kompensasi. Selain itu untuk pernyataan kedua 93 responden menyatakan sangat setuju, 76 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan netral dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Kompensasi yang diberikan sudah memadai dan untuk pernyataan ketiga 106 responden menyatakan sangat setuju, 72 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan 2 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Saya memperoleh penghargaan oleh instansi saya atas prestasi kerja.

Untuk pernyataan keempat 71 responden menyatakan sangat setuju, 97 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan netral dan 2 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu untuk pernyataan kelima 122 responden menyatakan sangat setuju, 50 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan netral, dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan. Sementara itu

untuk pernyataan keenam 72 responden menyatakan sangat setuju, 93 responden menyatakan setuju, 22 responden menyatakan netral, 2 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Seluruh pegawai hadir tepat waktu dan mengisi absensi. Dan untuk pernyataan ketujuh 72 responden menyatakan sangat setuju, 80 responden menyatakan setuju, 26 responden menyatakan netral, 7 responden menyatakan tidak setuju dan 4 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Saya bersosialisasi dengan seluruh pegawai di kantor.

Selain itu untuk pernyataan kedelapan 85 responden menyatakan sangat setuju, 88 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Lingkungan kerja fisik di kantor mendukung saya dalam bekerja. Sementara itu untuk pernyataan kesembilan 73 responden menyatakan sangat setuju, 91 responden menyatakan setuju, 18 responden menyatakan netral, 5 responden menyatakan tidak setuju dan 2 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Hubungan kerja saya dengan seluruh pegawai di kantor terjalin harmonis. Dan untuk pernyataan kesepuluh 80 responden menyatakan sangat setuju, 90 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan Atasan selalu memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerja dan saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.

Untuk pernyataan kesebelas 61 responden menyatakan sangat setuju, 82 responden menyatakan setuju, 37 responden menyatakan netral, 5 responden menyatakan tidak setuju dan 4 orang rsponden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan atasan selalu memberikan motivasi agar mendapatkan promosi jabatan dan untuk pernyataan kedua belas 66 responden menyatakan sangat setuju, 86 responden menyatakan setuju, 29 responden menyatakan netral, 3 responden menyatakan tidak setuju dan 5 orang rsponden menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan yang menyatakan atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk status atau kedudukan yang jelas di kantor dengan baik.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menunjukkan masih ada pegawai yang tidak setuju atas pernyataan yang menyatakan Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan.

3 Upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas, upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yaitu dengan cara Atasan bisa menggunakan pendekatan kurativ yaitu dengan cara melihat apakah masalah yang menimbulkan pengaruh pada motivasi penting atau tidak dalam pekerjaan. Apabila masalahnya tidak terlalu penting maka kita tidak perlu merasa putus asa. Tetapi bila ternyata masalah itu penting dalam pekerjaan, maka bicara

secara terbuka dan langsung dengan pihak yang berwenang untuk mendapatkan kesamaan persepsi sehingga jalan keluarnya dapat ditemukan, misalnya atasan atau konselor. Bila pihak yang berwenang tidak dapat ditemui secara langsung, hubungi melalui surat atau telepon. Kedua bisa juga dilakukan dengan cara pendekatan antisipatif pegawai sebaiknya bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya berusaha menenangkan hati sewaktu bekerja dan jangan terganggu dengan perasaan gelisah. Bila merasa gelisah karena hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, maka sebaiknya menenangkan diri di luar ruang kerja dengan cara yang diyakini berhasil. Pegawai disarankan bersikap dan berpikir positif terhadap pekerjaan.

Pemberian motivasi kepada pegawai adalah salah satu upaya ke arah peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan pemberian motivasi tersebut akan dimungkinkan terjadi suatu peningkatan prestasi kerja. Hal ini karena pegawai akan terdorong untuk mendapatkan suatu penghargaan dan mereka berusaha menghindari terjadinya hukuman atas segala kegiatan hasil kerjanya.

Kemudian guna mengetahui upaya yang telah dilakukan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam memberikan motivasi baik berupa pemberian langsung maupun hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran sebagaimana penulis mewawancarai informan yaitu Bapak TJ sebagai Kepala Bagian Tata Usaha dan Keuangan pada Biro Umum beliau mengatakan:

“Pemberian motivasi yang diberikan pimpinan kepada kami pada umumnya apabila melaksanakan dinas diluar diberikan Uang perjalanan

dinas dan jumlahnya tergantung dari berapa lama tugas, jarak, dan kepentingan. Pada umumnya setiap dinas pemerintah memberikan hal-hal tersebut, saya rasa hal-hal tersebut dapat memotivasi pegawai untuk bekerja. Apabila pegawai melakukan pelanggaran biasanya kami diberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis sesuai pelanggaran dan intensitasnya”

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif kepada pegawai banyak yang bersifat material seperti uang jalan dan uang perjalanan dinas, sedangkan untuk pemberian insentif yang bersifat non material yang telah diupayakan ialah pengusulan pegawai atas penerimaan piagam satya lencana. Bagi mereka yang mempunyai prestasi kerja yang cukup lama sesuai dengan ketentuan yang ada. Berkaitan dengan permasalahan tersebut seorang pegawai untuk dapat diangkat dalam suatu jabatan tertentu berdasarkan beberapa kriteria dimana secara umum yang bersangkutan harus mempunyai prestasi kerja yang tinggi, bertanggung jawab, loyal dan berdedikasi tinggi. disamping itu perlu yang dipertimbangkan adalah pangkat/golongan yang harus sesuai dengan jabatan yang akan diembannya, pendidikan dan pelatihan pejenjangan yang dipersyaratkan untuk jabatan tersebut. Daftar urut kepangkatan memiliki jiwa kepemimpinan dan Human Relation yang baik pula. Sesuai dengan struktur organisasi, jumlah eselon pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Upaya selanjutnya yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan kemampuan pegawai, yang meliputi pengiriman pegawai untuk

mengikuti pendidikan latihan penjenjangan baik struktural maupun fungsional, pengiriman, pegawai untuk mengikuti kursus-kursus dan penataran, pengiriman tugas belajar serta belajar serta pemberian ijin belajar kepada pegawai. mengirimkan pegawai dari setiap Badan Kepegawaian adalah mengirimkan pegawai dari setiap bagian secara bergantian.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kesetaraan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Besaran pengaruh parsial dan langsung Kesetaraan Insentif terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 0,482 atau 48%. Dengan demikian, tinggi rendahnya Kesetaraan Insentif dipengaruhi oleh Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sebesar 48%. Dengan adanya pengaruh antara kesetaraan insentif terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa bagi kebanyakan pegawai, motivasi sangat dipengaruhi oleh pemberian insentif maupun tunjangan, karena penghasilan tambahan yang diberikan kepada para pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang ditetapkan
2. Kesetaraan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Besaran pengaruh parsial dan langsung Kesetaraan Insentif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah sebesar 0,304 atau 30%. Dengan demikian, tinggi rendahnya Kesetaraan Insentif dipengaruhi oleh Kinerja sebesar 30%. Dengan adanya pengaruh antara kesetaraan insentif terhadap kinerja

Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau menunjukkan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya atau dapat diartikan bahwa apabila tidak adanya kesetaraan insentif yang diberikan berdasarkan kualitas maupun kuantitas pekerjaan maka kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau akan lebih meningkat.

3. Upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yaitu dengan cara Atasan bisa menggunakan pendekatan kurativ dan pendekatan antisipatif.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diberikan saran yaitu :

1. Sebaiknya pemberian insentif diberikan berdasarkan beban kerja yang diberikan kepada pegawai dan mengacu terhadap kualitas hasil kerja yang dihasilkan berdasarkan ketepatan waktu, kedisiplinan dan kualitas kerja yang dihasilkan.
2. Pimpinan perlu meningkatkan lagi upaya motivasi kepada pegawai dengan memberikan penghargaan yang memang benar-benar layak dan pantas kepada pegawai yang memiliki prestasi dibidangnya agar pegawai mejadi

lebih termotivasi dalam bekerja, Secara serius memperhatikan masalah promosi jabatan.

3. Sebaiknya dilakukan pembayaran tunjangan berdasarkan beban kerja dan capaian kerja yang dihasilkan dalam bentuk Remunisasi dengan tingkat besaran yang berbeda-beda berdasarkan beban kerja yang dimiliki pegawai serta perlu ditingkatkan komunikasi yang baik agar pimpinan dapat mengerti, memahami dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang diinginkan oleh para pegawai sehingga pimpinan dapat secara tepat memotivasi pegawai. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini tentunya dengan objek penelitian yang berbeda dan variable penelitian yang lebih luas seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Harbani. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Irawan, H. 2002. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Keban, T. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kartini, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Lussier, N. (2005). *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Mangkunegara, A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Marihot, T & Effendi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: Gravindo.
- Miftah, T. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

- Nurhayati, D. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Nursalam. (2008). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian keperawatan*. Jakarta
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Riani, A.L. (2011). *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V & Ahmad, F. (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S dan Coulter, M. (2007). *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Robbins and Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. (2006). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Salusu. (2006). *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Samsudin. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: CV. Pusaka Setia
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Santosa, P.B dan Hamdani, M. (2007). *Statistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sekaran. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.

- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sjafri. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi.
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sirait. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall
- Suarli dan Bahtiar. (2010). *Manajemen dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan HRD*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Saydam. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Thoha. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi. J. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal:

- Asmiarsih T. (2006). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Devit Armain Taren. (2008). *Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kaitannya dengan kepuasan kerja serta kinerja karyawan PT. Sigma Bestari Citra*. Jurusan Manajemen. Malang: Universitas Brawijaya.
- Dwi, R.N. (2016). *Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Aquafarm Nusantara Klaten*. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Emmy, J. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 11. Nomor 4.
- Eko, A.C. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Engeneering Pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry Denpasar*.
- Juliao, F.G. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Administrasi Di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste (Study Pada Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste)*. Denpasar. Universitas Udayana.
- Mahesa, D. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Centaral Java)*. Semarang: Universitas Diponegor.
- Maria, R.K. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang*.
- Merialita. (2013). *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Musdalifah. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar*.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.

- Nurhayati. (2014). *Evaluasi Program Beras Miskin (Raskin) Di Kelurahan Kampung Bulang Kecamatan Tanjungpinang Timur Kota Tanjungpinang Pada Tahun 2012*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang
- Suharto, & Cahyo., B. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol. 1, No.1, januari 2005: 13-30
- Ummi, M. (2015). *Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar*. Makasar: Universitas Hasanudin.

Website:

<http://www.kompasiana.com>. Diakses Tanggal 2 Agustus 2017

<http://www.jpnn.com>. Diakses Tanggal 2 Agustus 2017

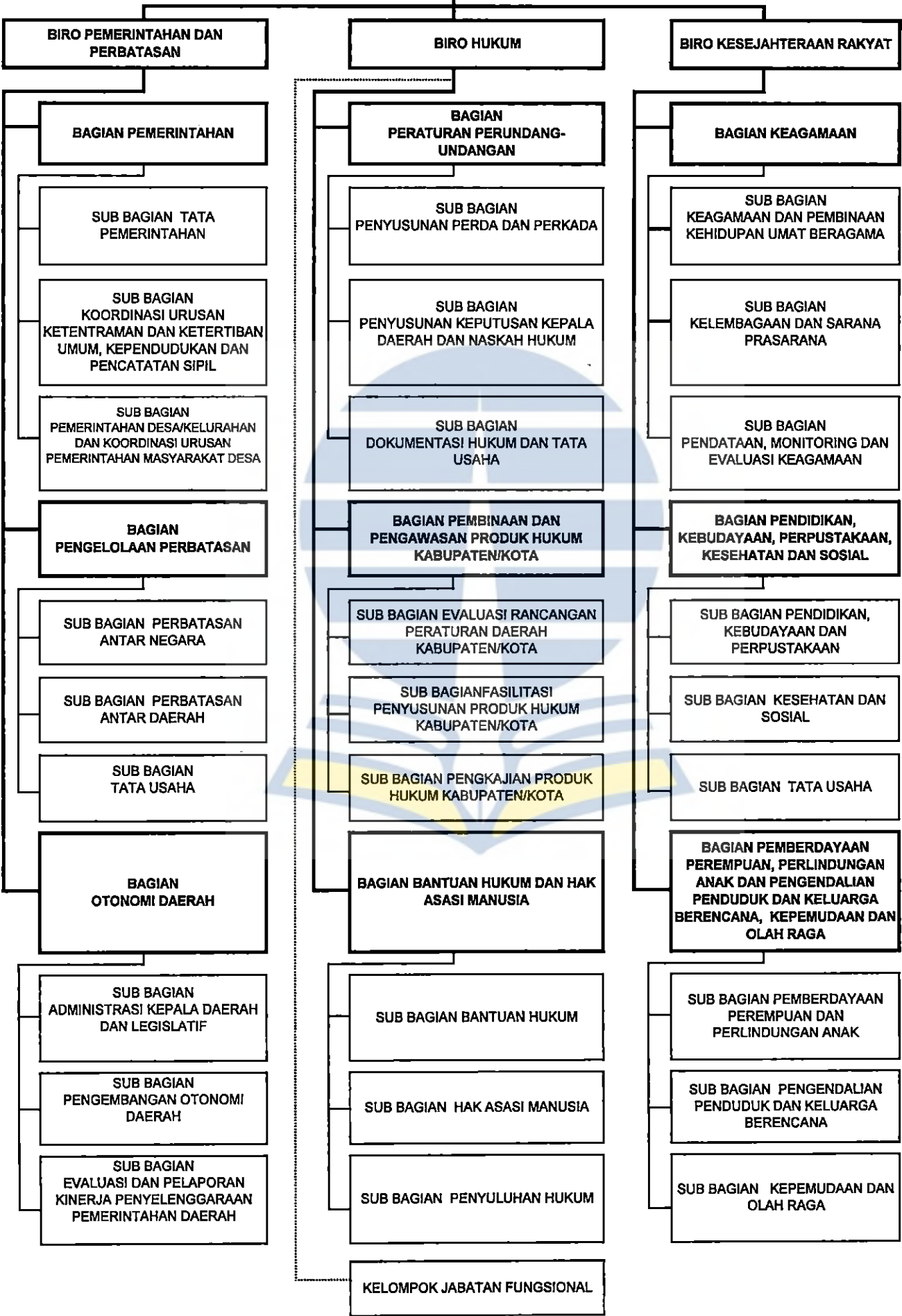


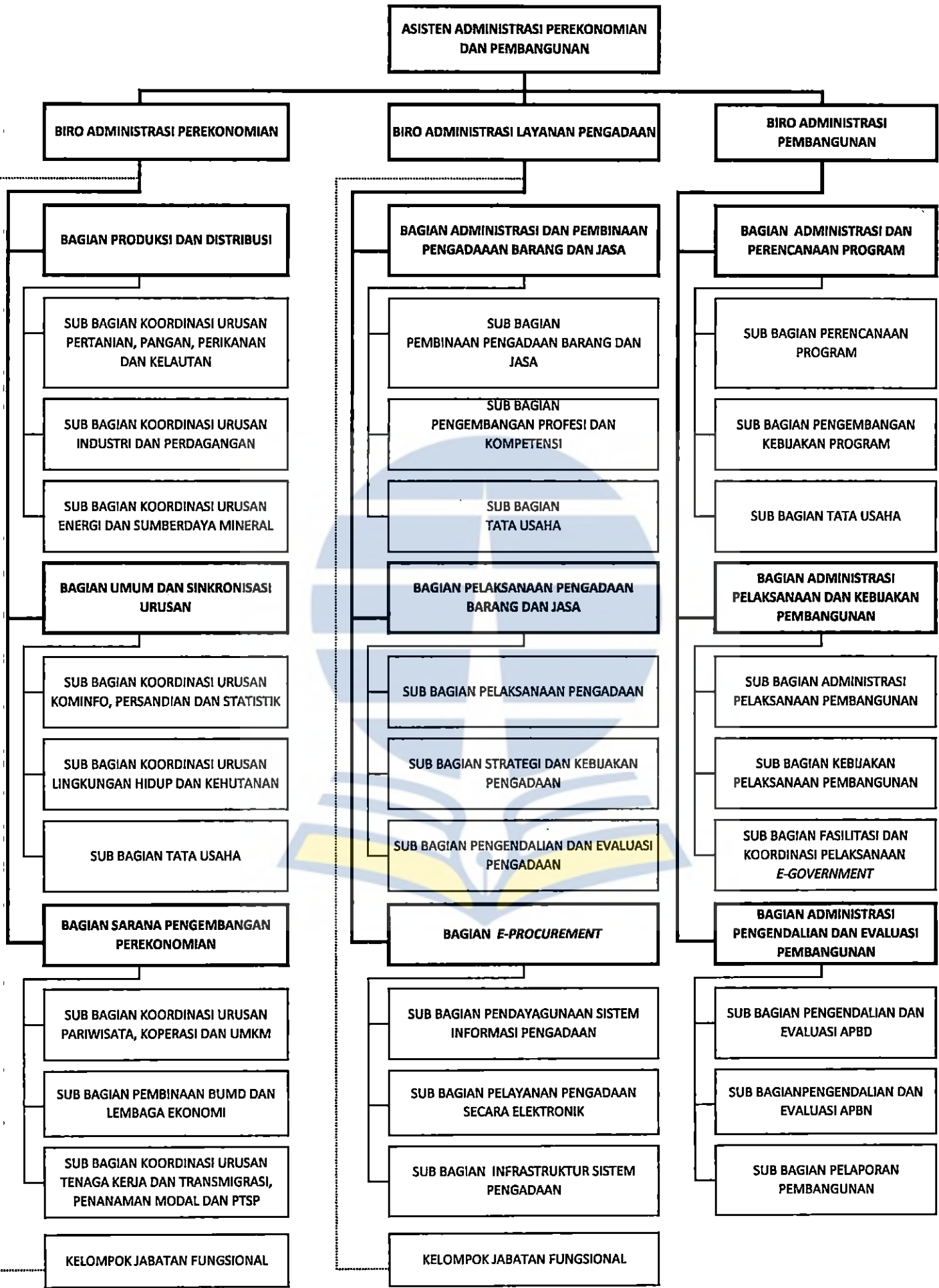
Lampiran 1

**STRUKTUR ORGANISASI
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

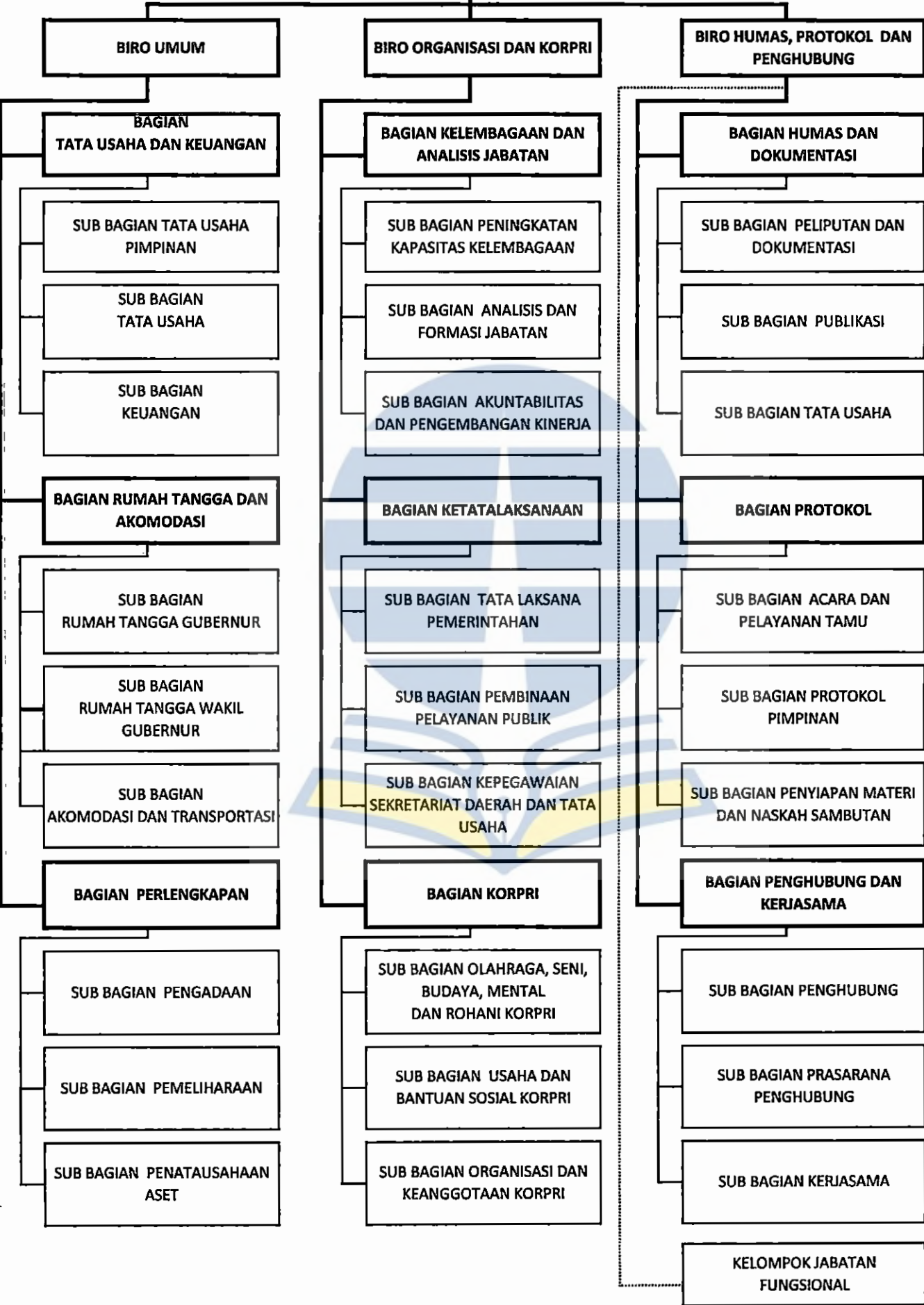


ASISTEN PEMERINTAHAN DAN KESEJAHTERAAN RAKYAT





ASISTEN ADMINISTRASI UMUM



Lampiran 2

KUISIONER PENELITIAN

Dengan Judul:

PENGARUH KESETARAAN INSENTIF KINERJA
DALAM MEMOTIVASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Nama : _____

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Usia : _____

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Jabatan : _____

Petunjuk Pengisian:
Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan jalan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia

- Keterangan:**
- SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	PERNYATAAN				
		SS	S	N	TS	STS
X Kesetaraan Insentif						
A	Insentif Material					
1	Besarnya insentif yang diterima memuaskan					
2	Besarnya insentif yang diterima memenuhi kebutuhan hidup					
3	Insentif yang diterima selalu mengalami peningkatan					
4	Insentif yang diterima memotivasi semangat dalam bekerja					
5	Insentif yang diterima selalu tepat waktu					
6	Insentif yang diberikan rutin diterima setiap bulannya					
7	Insentif yang diterima masing-masing pegawai					

	sesuai dengan beban kerjanya					
B	Insentif non Material					
8	Insentif yang diberikan berupa penghargaan tanda jasa sesuai masa jabatan					
9	Insentif yang diberikan berupa piagam penghargaan					
10	Atasan selalu memberikan pujian lisan					
11	Atasan selalu memberikan ucapan terimakasih baik secara formal maupun informal					
Y₁ Motivasi Kerja						
A	Kompensasi					
12	Saya bekerja untuk memperoleh kompensasi.					
13	Kompensasi yang diberikan sudah memadai.					
14	Saya memperoleh penghargaan oleh instansi saya atas prestasi kerja					
15	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
B	Lingkungan Kerja					
16	Seluruh pegawai hadir tepat waktu dan mengisi absensi					
17	Saya bersosialisasi dengan seluruh pegawai di kantor					
18	Lingkungan kerja fisik di kantor mendukung saya dalam bekerja					
19	Hubungan kerja saya dengan seluruh pegawai di kantor terjalin harmonis.					
20	Atasan selalu memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
C	Promosi					
21	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan					
22	Atasan selalu memberikan motivasi agar mendapatkan promosi jabatan					
23	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk status atau kedudukan yang jelas di kantor					
Y₂ Kinerja						
24	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
25	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
26	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan					
27	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					

28	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan					
29	Saya mendahulukan pekerjaan – pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
30	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil atasan					
31	Saya lebih handal dalam melaksanakan prosedur kerja					
32	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
33	Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi					
34	Saya memegang erat sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan					
35	Saya dapat bekerja dengan baik dalam team.					



58	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	45	4
59	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54	5
60	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	48	4
61	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	43	4
62	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3
63	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	52	5
64	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	52	5
65	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	52	5
66	4	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	46	4
67	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	40	4
68	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	52	5
69	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
74	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	50	5
75	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	40	4
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53	5
77	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	50	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
79	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	43	4
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
81	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	41	4
82	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	41	4
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
84	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51	5
85	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	49	4
86	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	50	5
87	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	50	5
88	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	38	3
89	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	38	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	37	3
91	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	49	4
92	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	49	4
93	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	48	4
94	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	42	4
95	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	45	4
96	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	50	5
97	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53	5
98	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	48	4
99	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	49	4
100	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	51	5
101	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51	5
102	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	47	4
103	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	33	3
104	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	47	4
105	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	47	4
106	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51	5
107	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	48	4
108	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	47	4
109	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	39	4
110	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	42	4
111	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	48	4
112	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	46	4
113	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	43	4
114	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	38	3
115	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	47	4
116	5	5	5	5	3	2	3	4	4	4	4	44	4
117	4	3	4	5	5	4	4	2	2	1	2	36	3
118	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4
119	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	45	4
120	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	34	3
121	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	43	4
122	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	48	4
123	4	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	46	4
124	3	1	4	3	5	4	5	3	4	5	4	41	4
125	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	3	45	4
126	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	43	4
127	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
129	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47	4

130	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	51	5
131	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	51	5
132	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	40	4
133	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	44	4
134	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	46	4
135	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	47	4
136	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	47	4
137	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	3	44	4
138	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	45	4
139	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	47	4
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
141	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	43	4
142	4	5	4	3	5	5	4	3	3	4	4	44	4
143	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	43	4
144	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	44	4
145	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	43	4
146	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	44	4
147	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	40	4
148	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	45	4
149	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	46	4
150	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4
151	4	5	3	5	4	3	5	2	2	1	2	36	3
152	2	1	1	2	2	1	2	4	4	4	4	27	2
153	4	4	4	4	5	4	5	1	1	1	1	34	3
154	4	5	3	4	5	5	5	1	1	1	1	35	3
155	4	4	4	5	5	3	4	1	1	1	2	34	3
156	4	4	3	4	4	3	3	1	1	2	1	30	3
157	3	3	4	4	3	2	2	1	1	1	1	25	2
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
160	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
161	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
162	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	50	5
163	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	52	5
164	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51	5
165	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	45	4
166	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
167	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	48	4
168	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	52	5
169	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51	5
170	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	53	5
171	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	45	4
172	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	41	4
173	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	45	4
174	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	52	5
175	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	43	4
176	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	40	4
177	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	30	3
178	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	48	4
179	5	5	5	5	3	2	3	4	5	3	4	44	4
180	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	5	47	4
181	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	46	4
182	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	45	4
183	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	37	3
184	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	42	4
185	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	44	4
186	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	47	4
187	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	48	4
188	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	45	4
189	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	41	4
Jumlah	807	822	775	780	813	745	790	697	726	755	720	8,430	

Data Penilaian Jawaban Responden (Y1)

RESPONDEN	MOTIVASI KERJA (Y1)													Total	Rata-Rata
	PERTANYAAN														
	KOMPENSASI				LINGKUNGAN KERJA					PROMOSI					
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23			
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	
2	5	4	4	4	5	4	2	3	3	4	4	3	45	4	
3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	51	4	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	50	4	
5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	53	4	
6	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	55	5	
7	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	51	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	48	4	
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	4	
10	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	52	4	
11	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	53	4	
12	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	52	4	
13	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	52	4	
14	4	4	4	4	5	3	4	2	2	3	3	4	42	4	
15	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52	4	
16	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	49	4	
17	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	52	4	
18	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52	4	
19	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	49	4	
20	5	5	4	4	5	3	1	4	5	3	3	3	45	4	
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55	5	
22	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	49	4	
23	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51	4	
24	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	50	4	
25	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50	4	
26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	52	4	
27	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	53	4	
28	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	2	4	47	4	
29	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	51	4	
30	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	5	53	4	
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	55	5	
32	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	50	4	
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	55	5	
34	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	1	40	3	
35	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	54	5	
36	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58	5	
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58	5	
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46	4	
39	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	53	4	
40	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	54	5	
41	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	
42	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	5	
43	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	
44	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	55	5	
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	5	
46	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	53	4	
47	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57	5	
48	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	5	
49	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	57	5	
50	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	44	4	
51	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	49	4	
52	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42	4	
53	5	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	47	4	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	
55	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	56	5	
56	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	56	5	
57	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58	5	
58	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	54	5	
59	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	50	4	
60	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57	5	
61	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	55	5	
62	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	49	4	

63	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5
64	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54	5
65	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	5
66	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	51	4
67	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	44	4
68	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	49	4
69	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	55	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
75	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	54	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
78	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
80	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54	5
81	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	53	4
82	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54	5
83	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54	5
84	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53	4
85	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	45	4
86	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	51	4
87	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	49	4
88	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57	5
89	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	48	4
90	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	50	4
91	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	51	4
92	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	44	4
93	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	49	4
94	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4
95	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	51	4
96	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	50	4
97	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	47	4
98	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	48	4
99	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	50	4
100	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	50	4
101	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	52	4
102	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	50	4
103	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3
104	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57	5
105	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	47	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	47	4
107	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	50	4
108	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	47	4
109	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	2	2	50	4
110	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	46	4
111	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	53	4
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
113	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	54	5
114	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4
115	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	2	2	43	4
116	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	52	4
117	1	1	2	3	1	3	2	1	3	1	1	3	2	22	2
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
119	5	4	4	4	5	4	2	3	3	4	4	3	3	45	4
120	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	51	4
121	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	50	4
122	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	53	4
123	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	55	5
124	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	51	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	48	4
126	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	4
127	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	52	4
128	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	53	4
129	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	52	4
130	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	52	4
131	4	4	4	4	5	3	4	2	2	3	3	4	4	42	4
132	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	52	4
133	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	49	4
134	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	52	4

135	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52	4
136	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	49	4
137	5	5	4	4	5	3	1	4	5	3	3	3	45	4
138	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55	5
139	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	49	4
140	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51	4
141	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	50	4
142	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50	4
143	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	52	4
144	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	53	4
145	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	2	4	47	4
146	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	51	4
147	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	5	53	4
148	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	55	5
149	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	50	4
150	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	55	5
151	5	5	4	4	5	5	3	2	2	2	2	1	40	3
152	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	54	5
153	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58	5
154	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58	5
155	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46	4
156	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	53	4
157	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
160	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
161	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
162	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56	5
163	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	55	5
164	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	43	4
165	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54	5
166	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	54	5
167	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	52	4
168	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	52	4
169	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	55	5
170	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	51	4
171	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	55	5
172	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	53	4
173	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	3	51	4
174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	57	5
175	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	55	5
176	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57	5
177	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	52	4
178	2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	52	4
179	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59	5
180	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	55	5
181	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	53	4
182	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	56	5
183	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	56	5
184	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	58	5
185	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	3	1	47	4
186	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59	5
187	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	58	5
188	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	55	5
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58	5
Jumlah	860	823	846	802	855	800	776	815	795	809	758	772	9,711	

Data Penilaian Jawaban Responden (Y2)

RESPONDEN	KINERJA (Y2)												
	PERTANYAAN												
	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	52
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	53
7	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	5	52
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	56
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	54
10	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	52
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
12	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	50
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	57
14	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
15	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	50
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
17	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	53
18	5	5	5	5	3	2	3	3	5	4	4	5	49
19	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	52
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	43
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43
22	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	32
23	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	2	44
24	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	46
25	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	52
26	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	51
27	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3	5	3	46
28	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	43
29	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	46
30	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	49
31	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50
32	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	55
33	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	54
34	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	49
35	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	44
36	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	42
37	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	3	47
38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	52
39	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	3	47
40	3	3	2	4	3	1	4	3	4	1	2	2	32
41	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52
42	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	47
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
44	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	46
45	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	47
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46
47	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	47
48	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	42
49	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
50	3	2	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	48
51	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	51
52	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	51
53	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	50
54	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	22
55	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
56	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
57	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	53
58	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	43

59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
61	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	54
62	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	5	35
63	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	50
64	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54
65	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	50
66	3	1	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	47
67	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	52
68	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	48
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	48
70	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
71	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	48
72	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	56
73	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	57
74	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	3	47
75	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
76	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	48
77	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54
78	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
79	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	53
80	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	50
81	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	49
82	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	44
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
84	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	3	50
85	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
86	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	53
87	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	41
88	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	57
89	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
90	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	56
91	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	56
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
93	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	57
94	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	56
95	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
96	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
97	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	45
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
100	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	31
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	56
110	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
112	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
113	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
115	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
116	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	56
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
121	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	52
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
123	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	53
124	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	5	52
125	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	56
126	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	54
127	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	52
128	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
129	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	50
130	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	57

131	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
132	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	50
133	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
134	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	53
135	5	5	5	5	3	2	3	3	5	4	4	5	49
136	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	52
137	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	43
138	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43
139	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	32
140	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	2	44
141	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	46
142	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	52
143	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	51
144	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3	5	3	46
145	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	43
146	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	46
147	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	49
148	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50
149	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	55
150	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	54
151	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	49
152	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	44
153	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	42
154	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	3	47
155	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	52
156	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	3	47
157	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
160	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
161	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
162	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
163	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
165	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
166	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	44
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	56
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
169	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	53
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
171	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
173	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	50
174	3	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	47
175	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	51
176	3	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	49
177	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
178	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
179	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	55
180	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	55
181	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
182	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
183	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
184	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
185	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
186	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
187	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
188	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	56
189	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	53
Jumlah	800	803	800	818	807	750	807	795	831	751	784	741	9,487

Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas (n=189, $\alpha = 5\%$)
Kuesioner Kesetaraan Insentif (X)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas	cronbach a	Reliabilitas
			r hitung > r tabel		cronbach □□□□□□□□
1	0.768	0.1420	valid	0.767	reliabel
2	0.706	0.1420	valid		
3	0.744	0.1420	valid		
4	0.707	0.1420	valid		
5	0.719	0.1420	valid		
6	0.701	0.1420	valid		
7	0.737	0.1420	valid		
8	0.643	0.1420	valid		
9	0.681	0.1420	valid		
10	0.651	0.1420	valid		
11	0.674	0.1420	valid		

Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas (n=189, $\alpha = 5\%$)
Kuesioner Motivasi Kerja (Y1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas	cronbach a	Reliabilitas
			r hitung > r tabel		cronbach □□□□□□□□
1	0.361	0.1420	valid	0.757	reliabel
2	0.399	0.1420	valid		
3	0.417	0.1420	valid		
4	0.438	0.1420	valid		
5	0.320	0.1420	valid		
6	0.407	0.1420	valid		
7	0.457	0.1420	valid		
8	0.600	0.1420	valid		
9	0.456	0.1420	valid		
10	0.581	0.1420	valid		
11	0.452	0.1420	valid		
12	0.438	0.1420	valid		

Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas (n=189, $\alpha = 5\%$)
Kuesioner Kinerja (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas	cronbach a	Reliabilitas
			r hitung > r tabel		cronbach □□□□□□□□
1	0.797	0.1420	valid	0.777	reliabel
2	0.784	0.1420	valid		
3	0.826	0.1420	valid		
4	0.796	0.1420	valid		
5	0.856	0.1420	valid		
6	0.815	0.1420	valid		
7	0.845	0.1420	valid		
8	0.799	0.1420	valid		
9	0.798	0.1420	valid		
10	0.834	0.1420	valid		
11	0.766	0.1420	valid		
12	0.715	0.1420	valid		

KESETARAAN INSENTIF (X)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Total		Skor Total	Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	P1.X	81	42.9	83	43.9	21	11.1	3	1.6	1	0.5	189	100	807	4.27
2	P2.X	112	59.3	42	22.2	29	15.3	1	0.5	5	2.6	189	100	822	4.35
3	P3.X	61	32.3	94	49.7	30	15.9	0	0	4	2.1	189	100	775	4.1
4	P4.X	66	34.9	89	47.1	28	14.8	4	2.1	2	1.1	189	100	780	4.13
5	P5.X	100	52.9	54	28.6	29	15.3	4	2.1	2	1.1	189	100	813	4.3
6	P6.X	61	32.3	69	36.5	50	26.5	5	2.6	4	2.1	189	100	745	3.94
7	P7.X	81	42.9	71	37.6	29	15.3	6	3.2	2	1.1	189	100	790	4.18
8	P8.X	32	16.9	85	45	60	31.7	5	2.6	7	3.7	189	100	697	3.69
9	P9.X	39	20.6	103	54.5	32	16.9	8	4.2	7	3.7	189	100	726	3.84
10	P10.X	60	31.7	89	47.1	28	14.8	3	1.6	9	4.8	189	100	755	3.99
11	P11.X	40	21.2	91	48.1	46	24.3	6	3.2	6	3.2	189	100	720	3.81

MOTIVASI KERJA (Y1)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Total		Skor Total	Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	P12.Y1	128	67.7	45	23.8	11	5.8	2	1.1	3	1.6	189	100	860	4.55
2	P13.Y1	93	49.2	76	40.2	17	9	0	0	3	1.6	189	100	823	4.35
3	P14.Y1	106	56.1	72	38.1	8	4.2	1	0.5	2	1.1	189	100	846	4.48
4	P15.Y1	71	37.6	97	51.3	19	10.1	0	0	2	1.1	189	100	802	4.24
5	P16.Y1	122	64.6	50	26.5	14	7.4	0	0	3	1.6	189	100	855	4.52
6	P17.Y1	72	38.1	93	49.2	22	11.6	0	0	2	1.1	189	100	800	4.23
7	P18.Y1	72	38.1	80	42.3	26	13.8	7	3.7	4	2.1	189	100	776	4.11
8	P19.Y1	85	45	88	46.6	9	4.8	4	2.1	3	1.6	189	100	815	4.31
9	P20.Y1	73	38.6	91	48.1	18	9.5	5	2.6	2	1.1	189	100	795	4.21
10	P21.Y1	80	42.3	90	47.6	14	7.4	2	1.1	3	1.6	189	100	809	4.28
11	P22.Y1	61	32.3	82	43.4	37	19.6	5	2.6	4	2.1	189	100	758	4.01
12	P23.Y1	66	34.9	86	45.5	29	15.3	3	1.6	5	2.6	189	100	772	4.08

KINERJA (Y2)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Total		Skor Total	Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	P24.Y2	84	52.2	75	46.6	24	14.9	2	1.2	4	2.5	189	117.4	800	4.23
2	P25.Y2	94	58.4	58	36	31	19.3	2	1.2	4	2.5	189	117.4	803	4.25
3	P26.Y2	75	46.6	92	57.1	16	9.9	3	1.9	3	1.9	189	117.3	800	4.23
4	P27.Y2	95	59	70	43.5	18	11.2	3	1.9	3	1.9	189	117.4	818	4.33
5	P28.Y2	94	58.4	61	37.9	28	17.4	3	1.9	3	1.9	189	117.4	807	4.27
6	P29.Y2	61	37.9	76	47.2	41	25.5	7	4.3	4	2.5	189	117.4	750	3.97
7	P30.Y2	90	55.9	72	44.7	19	11.8	4	2.5	4	2.5	189	117.4	807	4.27
8	P31.Y2	85	52.8	70	43.5	26	16.1	4	2.5	4	2.5	189	117.4	795	4.21
9	P32.Y2	114	70.8	47	29.2	20	12.4	5	3.1	3	1.9	189	117.4	831	4.4
10	P33.Y2	56	34.8	85	52.8	39	24.2	5	3.1	4	2.5	189	117.4	751	3.97
11	P34.Y2	72	44.7	87	54	20	12.4	6	3.7	4	2.5	189	117.3	784	4.15
12	P35.Y2	57	35.4	73	45.3	49	30.4	7	4.3	3	1.9	189	117.3	741	3.92

Lampiran 5

Hasil SPSS Pengolahan Data Validitas dan Reliabilitas

“Pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja Dalam Memotivasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau”

X : Kesetaraan Insentif

Y₁ : Motivasi Kerja

Y₂ : Kinerja

n = 189

KESETARAAN INSENTIF (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	12

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total
P1 Pearson Correlation	1	,779**	,718**	,689**	,599**	,534**	,514**	,298**	,355**	,272**	,288**	,768**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P2 Pearson Correlation	,779**	1	,646**	,620**	,571**	,473**	,520**	,202**	,210**	,267**	,238**	,706**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,005	,004	,000	,001	,000
N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P3 Pearson Correlation	,718**	,646**	1	,693**	,520**	,472**	,545**	,292**	,338**	,306**	,325**	,744**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P4 Pearson Correlation	,689**	,620**	,693**	1	,613**	,474**	,568**	,254**	,302**	,140	,232**	,707**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,054	,001	,000
N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189

P5	Pearson Correlation	,599**	,571**	,520**	,613**	1	,638**	,794**	,164*	,229**	,279**	,204**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,024	,002	,000	,005	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P6	Pearson Correlation	,534**	,473**	,472**	,474**	,638**	1	,674**	,245**	,276**	,351**	,278**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P7	Pearson Correlation	,514**	,520**	,545**	,568**	,794**	,674**	1	,229**	,276**	,346**	,261**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,002	,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P8	Pearson Correlation	,298**	,202**	,292**	,254**	,164*	,245**	,229**	1	,797**	,598**	,795**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,024	,001	,002		,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P9	Pearson Correlation	,355**	,210**	,338**	,302**	,229**	,276**	,276**	,797**	1	,625**	,768**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P10	Pearson Correlation	,272**	,267**	,306**	,140	,279**	,351**	,346**	,598**	,625**	1	,704**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,054	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P11	Pearson Correlation	,288**	,238**	,325**	,232**	,204**	,278**	,261**	,795**	,768**	,704**	1	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,005	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
Total	Pearson Correlation	,768**	,706**	,744**	,707**	,719**	,701**	,737**	,643**	,681**	,651**	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189

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

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

MOTIVASI KERJA (Y₁)

43267.pdf

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	13

Correlations

		P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Total
P12	Pearson Correlation	1	,671**	,637**	,552**	,558**	,411**	,161*	,353**	,257**	,362**	,178*	,145*	,361**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,027	,000	,000	,000	,014	,047	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P13	Pearson Correlation	,671**	1	,644**	,656**	,525**	,423**	,200**	,389**	,215**	,389**	,161*	,148*	,399**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,006	,000	,003	,000	,027	,042	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P14	Pearson Correlation	,637**	,644**	1	,717**	,598**	,494**	,307**	,427**	,315**	,434**	,159*	,214**	,417**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,029	,003	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P15	Pearson Correlation	,552**	,656**	,717**	1	,587**	,527**	,242**	,435**	,236**	,448**	,176*	,241**	,438**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,001	,000	,015	,001	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P16	Pearson Correlation	,558**	,525**	,598**	,587**	1	,611**	,169*	,288**	,203**	,251**	,091	,213**	,320**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,020	,000	,005	,001	,211	,003	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P17	Pearson Correlation	,411**	,423**	,494**	,527**	,611**	1	,379**	,403**	,333**	,349**	,244**	,285**	,407**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P18	Pearson Correlation	,161*	,200**	,307**	,242**	,169*	,379**	1	,536**	,452**	,506**	,464**	,440**	,457**
	Sig. (2-tailed)	,027	,006	,000	,001	,020	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189

P19	Pearson Correlation	,353**	,389**	,427**	,435**	,288**	,403**	,536**	1	,717**	,752**	,573**	,501**	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P20	Pearson Correlation	,257**	,215**	,315**	,236**	,203**	,333**	,452**	,717**	1	,605**	,510**	,479**	,456**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,001	,005	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P21	Pearson Correlation	,362**	,389**	,434**	,448**	,251**	,349**	,506**	,752**	,605**	1	,637**	,538**	,581**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P22	Pearson Correlation	,178*	,161*	,159*	,176*	,091	,244**	,464**	,573**	,510**	,637**	1	,570**	,452**
	Sig. (2-tailed)	,014	,027	,029	,015	,211	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P23	Pearson Correlation	,145*	,148*	,214**	,241**	,213**	,285**	,440**	,501**	,479**	,538**	,570**	1	,438**
	Sig. (2-tailed)	,047	,042	,003	,001	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
Total	Pearson Correlation	,361**	,399**	,417**	,438**	,320**	,407**	,457**	,600**	,456**	,581**	,452**	,438**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189

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

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

KINERJA (Y₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	13

Correlations

		P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	Total
P24	Pearson Correlation	1	,791**	,750**	,575**	,638**	,629**	,596**	,499**	,536**	,651**	,418**	,601**	,797**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P25	Pearson Correlation	,791**	1	,722**	,567**	,646**	,628**	,561**	,457**	,540**	,670**	,426**	,547**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P26	Pearson Correlation	,750**	,722**	1	,705**	,679**	,620**	,641**	,572**	,561**	,634**	,530**	,582**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P27	Pearson Correlation	,575**	,567**	,705**	1	,684**	,629**	,691**	,695**	,605**	,508**	,586**	,448**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P28	Pearson Correlation	,638**	,646**	,679**	,684**	1	,721**	,735**	,659**	,628**	,693**	,599**	,561**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P29	Pearson Correlation	,629**	,628**	,620**	,629**	,721**	1	,682**	,675**	,545**	,644**	,523**	,532**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P30	Pearson Correlation	,596**	,561**	,641**	,691**	,735**	,682**	1	,758**	,736**	,606**	,667**	,463**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189

P31	Pearson Correlation	,499**	,457**	,572**	,695**	,659**	,675**	,758**	1	,657**	,582**	,689**	,445**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P32	Pearson Correlation	,536**	,540**	,561**	,605**	,628**	,545**	,736**	,657**	1	,642**	,742**	,482**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P33	Pearson Correlation	,651**	,670**	,634**	,508**	,693**	,644**	,606**	,582**	,642**	1	,681**	,699**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P34	Pearson Correlation	,418**	,426**	,530**	,586**	,599**	,523**	,667**	,689**	,742**	,681**	1	,509**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
P35	Pearson Correlation	,601**	,547**	,582**	,448**	,561**	,532**	,463**	,445**	,482**	,699**	,509**	1	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189
Total	Pearson Correlation	,797**	,784**	,826**	,796**	,856**	,815**	,845**	,799**	,798**	,834**	,766**	,715**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189

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



Lampiran 6
Hasil SPSS Model

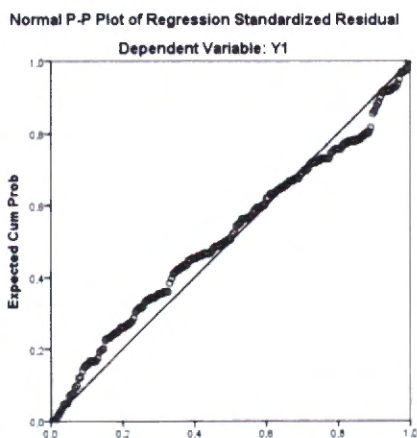
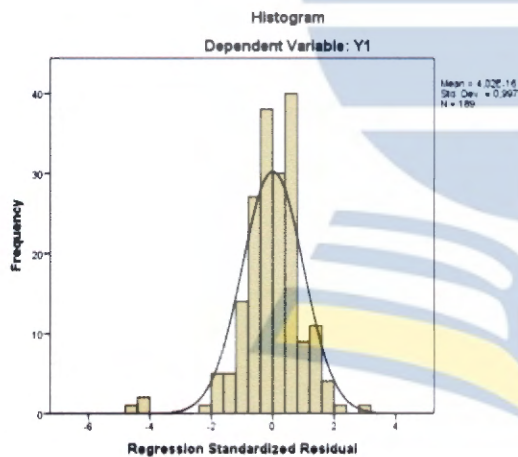
“Pengaruh Kesetaraan Insentif Kinerja Dalam Memotivasi Kinerja Aparatur Sipil
Negara Di Lingkungan Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau”

X : Kesetaraan Insentif
Y₁ : Motivasi Kerja
Y₂ : Kinerja
n = 189

Model 1
Descriptive statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	189	12	55	44,60	6,847
Y1	189	12	60	51,38	6,431
Valid N (listwise)	189				

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y1
N		189	189
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44,60	51,38
	Std. Deviation	6,847	6,431
Most Extreme Differences	Absolute	,143	,144
	Positive	,064	,091
	Negative	-,143	-,144
Test Statistic		,143	,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c	,200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y1
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,482 ^a	,233	,229	5,648

- a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1809,620	1	1809,620	56,731	,000 ^b
	Residual	5964,951	187	31,898		
	Total	7774,571	188			

- a. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,170	2,715		11,482	,000
X	,453	,060	,482	7,532	,000

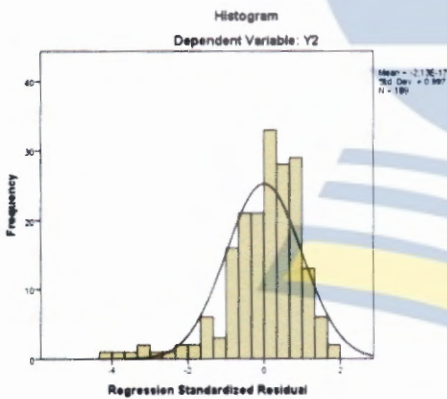
a. Dependent Variable: Y1

Model 2
Descriptive statistics

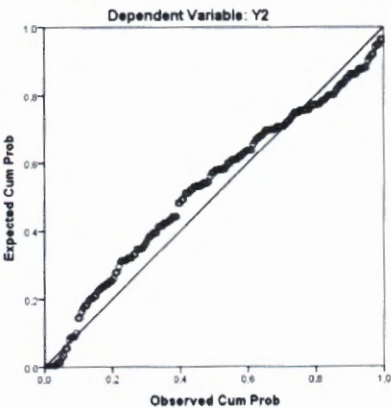
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	189	12	55	44,60	6,847
Y2	189	12	60	50,20	8,531
Valid N (listwise)	189				

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y2
N		189	189
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44,60	50,20
	Std. Deviation	6,847	8,531
Most Extreme Differences	Absolute	,143	,132
	Positive	,064	,125
	Negative	-,143	-,132
Test Statistic		,143	,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c	,200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Y2
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,326 ^a	,107	,097	8,108

- a. Predictors: (Constant), Y1, X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1457,546	2	728,773	11,087	,000 ^b
	Residual	12226,210	186	65,732		
	Total	13683,757	188			

- a. Dependent Variable: Y2
- b. Predictors: (Constant), Y1, X

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,417	5,088		5,978	,000
X	,378	,099	,304	3,838	,000
Y1	,356	,105	,403	3,537	,000

a. Dependent Variable: Y2

Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model:

Model	Koefisien Jalur	t hitung	Probabilitas (Sig.)	R2
Model 1				
X (p Y1X)	0,482	7,532	0,000	0,482
Model 2				
X (p y2X)	0,304	3,838	0,000	0,326
Y1 (p Y2Y1)	0,403	3,537	0,000	

Indirect Effect dan Total Effect:

Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total
X	Ke Y1=0,482		0,482
X	Ke Y2=0,304	Melalui Y1(0,482)(0,403)=	0,498
Y1	Ke Y2=0,403		0,403

X