

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA DINAS CIPTA KARYA
KABUPATEN ACEH UTARA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

MUHAMMAD ISKANDAR

NIM. 500012882

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND INCENTIVES TO WORK PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT OF HUMAN WORKS EMPLOYEES IN THE NORTH ACEH DISTRICT

Muhammad Iskandar
500012882

*Graduate Studies Program
Indonesia Open University*

Job performance is an important thing to be achieved by each agency, including the Department of Human Settlements North Aceh District, because performance is a reflection of the ability of agencies to manage and allocate employees. Phenomena were found suggests that the work performance of employees is still not optimal when viewed from how whim, impulse and effort of employees hit the desired target. If this fact is ignored and left continuously, it can interfere with the achievement of agency objectives. The purpose of this study was to determine the influence of Motivation on Employee Job Performance At the Department of Human Settlements North Aceh District. To determine the influence of Incentives Against Job Performance Employees At the Department of Human Settlements North Aceh District. To determine the effect simultaneously between Motivation and Incentives Against Job Performance Employees At the Department of Human Settlements North Aceh District. From the analysis of the results obtained by testing the hypothesis that it can be concluded that there is significant influence variable Achievement Motivation to Work, it is evidenced by the extent of significance $t = 0.000 < 0.05$ then H_0 rejected and H_a accepted. Based on hypothesis testing can be concluded that there is significant influence on the performance of variable incentives, it is evidenced by the extent of significance $t = 0.000 < 0.05$ then h_0 refused and h_a accepted. Based on hypothesis testing can be concluded that there is significant influence variable Motivation and Incentives on work performance, it is evidenced by the extent of significance $F = 0.000 < 0.05$ then H_0 rejected and H_a accepted.

Keywords: motivation, incentives and work performance of employees

ABSTRAK**PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS CIPTA KARYA
KABUPATEN ACEH UTARA**

Muhammad Iskandar
500012882

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Prestasi kerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara, karena prestasi kerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Fenomena-fenomena yang ditemukan mengisyaratkan bahwa prestasi kerja pegawai masih belum optimal jika dilihat dari bagaimana kemauan, dorongan serta usaha pegawai mencapai target yang diinginkan. Apabila kenyataan tersebut diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus, maka dapat mengganggu pencapaian tujuan instansi. **Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara. Untuk mengetahui pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.** Dari analisa didapat hasil bahwa berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable Motivasi terhadap Prestasi Kerja, hal tersebut dibuktikan dari besarnya nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable Insentif terhadap prestasi kerja, hal tersebut dibuktikan dari besarnya nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil $0,05$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima. Berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable Motivasi dan Insentif terhadap prestasi kerja, hal tersebut dibuktikan dari besarnya nilai signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : motivasi, insentif dan prestasi kerja pegawai

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

Judul TAPM : PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
DINAS CIPTA KARYA KABUPATEN
ACEH UTARA

Nama : Muhammad Iskandar

NIM : 500012882

Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi
Publik

Hari/Tanggal : Sabtu/08 Oktober 2016

Menyetujui,

Pembimbing I

Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A
NIP.

Pembimbing II

DR. Agus Santosa, M.M
NIP. 19580818 198603 1 005

Mengetahui,

Ketua Bidang ISIP

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

Direktur Program Pascasarjana

Saclati, M. Sc, Ph. D
NIP. 19520213 198503 2 001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL RI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

**Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, 15418
Telp 021. 74155050, Fak. 021. 7415588**

PENGESAHAN

Nama : Muhammad Iskandar

NIM : 500012882

Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik

Judul Tesis : PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA PADA DINAS CIPTA KARYA KABUPATEN ACEH UTARA

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

Hari/ tanggal : Sabtu/08 Oktober 2016

Waktu : 18.00 Wib S/D Selesai

dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

1. **Ketua Komisi Penguji**
Drs. Enang Rusyana, M. Pd
2. **Penguji Ahli**
Prof. Dr. Ngadisah, MA
3. **Penguji I/Pembimbing I**
Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A.
4. **Penguji II/Pembimbing II**
DR. Agus Santosa, M.M

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL RI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, 15418
Telp 021. 74155050, Fak. 021. 7415588

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS CIPTA KARYA KABUPATEN ACEH UTARA" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Banda Aceh, 13 Juni 2016

Yang menyatakan,



(Muhammad Iskandar)

NIM : 500012882

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Iskandar
 Nim : 500012882
 Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
 Tempat /Tanggal Lahir : Reubee, 12 April 1970

Riwayat Pendidikan :

NO.	TINGKAT	NAMA PENDIDIKAN	JURUSAN	NO STTB / IJAZAH / TANDA LULUS	TANGGAL IJAZAH / STTB / TANDA LULUS	TEMPAT (Kota / Kabupaten)	NAMA KEPALA SEKOLAH/ DEKAN / DIREKTUR
1	2	3	4	5	6	7	
1	SD	SDN Reubee	-	07.OA.0a.009235	26 Mei 1983	Reubee – Delima Kab. Pidie	Abdullah
2	SLTP	SMPN Garot	-	07.OB.ob0006498	01 Mei 1986	Garot Indra Jaya Kab. Pidie	M. Daud Yusuf
3	SLTA	SMA Swasta Mugayatsyah	Ilmu-ilmu Fisika	07.OC oh0000474	13 Mei 1989	Banda Aceh	Drs. Jafar Raden
4	Perguruan Tinggi	Universitas Syiahkuala (Unsyiah)	Teknik Kimia	1062/0239/TK-E-81/ 2004	01 Mei 2004	Banda Aceh	Ir. Hasballah Abdullah, M.Sc

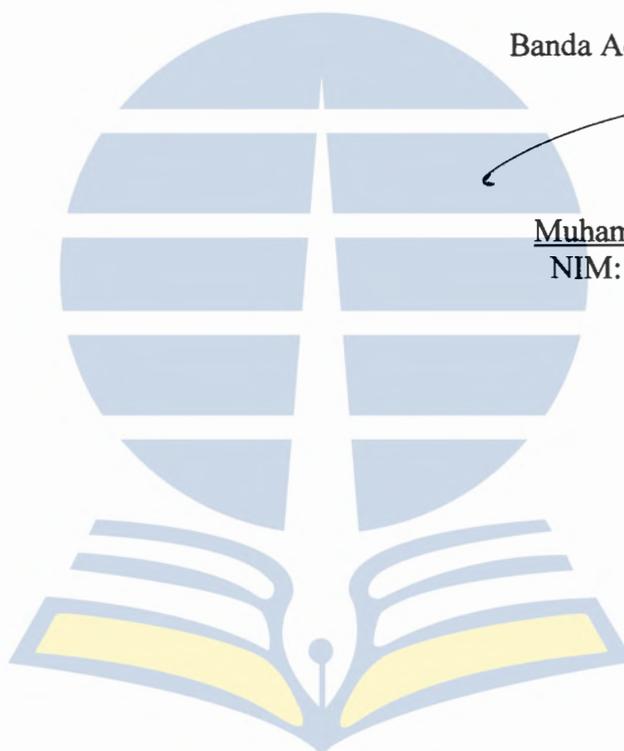
Riwayat Pekerjaan:

1. Bekerja di PT. AAF (1993 s/d 2005)
2. Bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (2005 s/d Sekarang)

Banda Aceh, 13 Juni 2016



Muhammad Iskandar
NIM: 500012882



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas karunia-Nya maka tesis ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Pascasarjana pada Universitas Terbuka di Jakarta, yang membahas mengenai Judul : **“Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara”**.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan tesis ini, masih terdapat banyak kekurangan baik susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan tesis ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan ini tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A, selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Agus Santosa, M.M, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
2. Ibu Suciati, M.Sc. Ph.D, selaku Direktur Progam Pascasarjana di Universitas Terbuka di Jakarta, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan.
3. Seluruh dosen dan staf pengajar Universitas Terbuka di Banda Aceh yang telah

banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

4. Seluruh staf karyawan dan karyawan Universitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
5. Kepada Istri serta anak-anakku tercinta yang banyak memberikan motivasi, pengertian serta do'a dalam penyelesaian tesis.
6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Banda Aceh, 13 Juni 2016

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	ii
Abstrak	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Lembar Pernyataan	vi
Lembar Layak Uji	vii
Riwayat Hidup	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	9
1. Motivasi	9

2. Insentif	23
3. Prestasi Kerja	31
B. Penelitian Terdahulu	46
C. Kerangka Berpikir	54
D. Operasionalisasi Variabel	56
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	62
B. Populasi dan Sampel	62
C. Instrumen Penelitian	64
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	65
E. Metode Analisa Data	65
F. Jadwal Penelitian	71
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	72
B. Hasil	76
C. Pembahasan	99
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	107
B. Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	110
DAFTAR LAMPIRAN	112

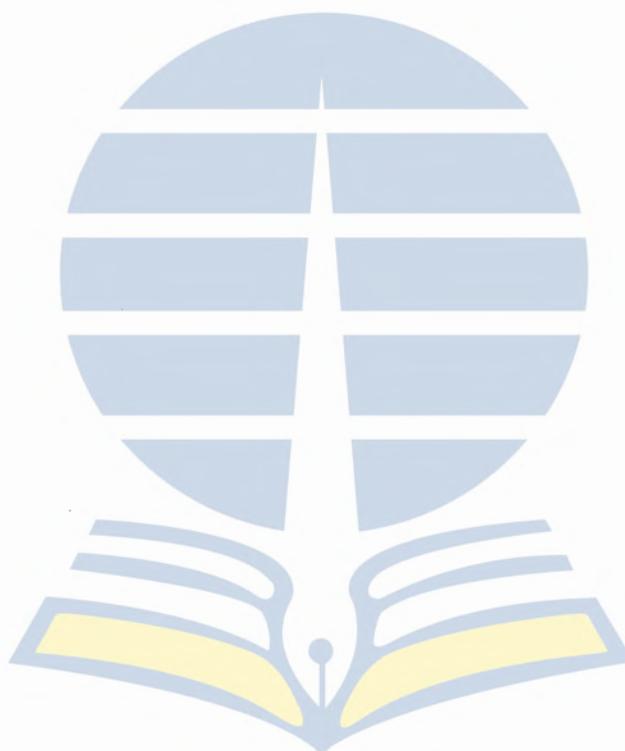
DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1. Pencapaian Prestasi Pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara Periode Mei-Desember 2015	3
2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	60
3.1. Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen	64
3.2. Jadwal Penelitian Tahun 2015-2016	71
4.1. Jenis Kelamin Responden	76
4.2. Pendidikan Terakhir Responden	77
4.3. Masa Kerja Responden	78
4.4. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)	79
4.5. Uji Validitas Variabel Insentif (X_2)	80
4.6. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)	82
4.7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)	83
4.8. Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X_2)	83
4.9. Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)	84
4.10. Uji Normalitas Variabel Motivasi	84
4.11. Uji Normalitas Variabel Insentif	85
4.12. Uji Normalitas Variabel Prestasi Kerja	85
4.13. Hasil Rekapitulasi Mengenai Motivasi	87
4.14. Hasil Rekapitulasi Mengenai Insentif	90
4.15. Hasil Rekapitulasi Mengenai Prestasi Kerja	92
4.16. Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama	95
4.17. Analisis Regresi Linear Berganda	96
4.18. Hasil Uji sig t	97

4.19. Hasil Uji Secara Simultan (Uji sig F)	98
---	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Berpikir	55





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja.

Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu instansi, maka dapat dilihat dari hasil prestasi kerja seorang pegawai yang ada dalam instansi tersebut. Untuk dapat

melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Hasibuan, prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan menerima atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Hasibuan, 2006, p. 93).

Untuk itu semua, tentunya dibutuhkan sistem penilaian prestasi kerja yang jelas dan objektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai prestasi kerja pegawai secara adil. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu proses yang dilakukan instansi pemerintah atau instansi dalam mengevaluasi kemampuan kinerja pegawai. Penilaian ini dimaksud untuk melihat sejauh mana perkembangan kualitas pegawai, hasil penilaian prestasi kerja pegawai dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai serta dapat memberikan umpan balik kepada pegawai yang bersangkutan.

Prestasi kerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara, karena prestasi kerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu prestasi kerja

para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Tabel 1.1
Pencapaian Prestasi Pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara
Periode Mei-Desember 2015

Bulan	≤ 59,9% (TB)	60-69,9% (KB)	70-79,9% (CB)	80-89,9% (B)	90-100% (SB)
Mei	21.88%	31.25%	18.75%	15.63%	12.50%
Juni	16.88%	40.63%	15.00%	18.13%	9.38%
Juli	10.63%	34.38%	21.25%	18.75%	15.00%
Agustus	12.50%	21.88%	27.50%	28.13%	10.00%
September	11.25%	21.88%	33.75%	21.88%	11.25%
Oktober	9.38%	15.63%	37.50%	28.13%	9.38%
November	12.50%	18.75%	34.38%	25.00%	9.38%
Desember	11.25%	31.25%	28.13%	15.63%	13.75%

Sumber: Pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara

Keterangan:

TB = Tidak Baik

KB = Kurang Baik

CB = Cukup Baik

B = Baik

SB = Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai belum mencapai suatu titik yang optimal. Hal ini tercermin dari gejala yang terjadi berikut ini:

1. Masih cukup banyak pegawai yang belum mengoptimalkan pemanfaatan potensi yang dimilikinya dalam upaya mewujudkan diri dalam bentuk prestasi kerja.
2. Masih banyak pegawai yang hanya bekerja dengan sungguh-sungguh bila ada perintah dari atasan atau pimpinan.

3. Masih banyak pegawai yang melanggar peraturan pekerjaan seperti melanggar ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan.
4. Masih banyak pegawai yang kurang memperhatikan upaya perbaikan dan kemajuan unit atau organisasi baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

Fenomena-fenomena yang telah dikemukakan mengisyaratkan bahwa prestasi kerja pegawai masih belum optimal jika dilihat dari bagaimana kemauan, dorongan serta usaha pegawai mencapai target yang diinginkan. Apabila kenyataan di atas diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus, maka dapat mengganggu pencapaian tujuan instansi.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai antara lain motivasi dan pemberian insentif. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Pemberian motivasi kepada para pegawai akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan jabatannya. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang dimiliki setiap orang berbeda-beda. Hal ini akan menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu. Bila motivasi dikaitkan

dengan prestasi, Mangkunegara menyatakan bahwa “motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji” (Mangkunegara, 2006, p. 103). Seorang pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki tanggung jawab pribadi/komitmen yang tinggi pula atas pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan awal, terlihat adanya beberapa pegawai yang tidak hadir kerja dengan berbagai alasan, mangkir pada saat jam kerja. Fenomena ini terlihat dari kosongnya meja-meja kerja, masih terdapat beberapa pegawai terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan, dan masih banyak pegawai yang hanya bekerja bersungguh-sungguh bila ada perintah dari atasan. Kondisi tersebut menunjukkan motivasi yang dimiliki oleh pegawai masih rendah dan jauh dari harapan instansi. Hal tersebut harus segera ditanggulangi agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tercapai secara optimum dan instansi akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Berdasarkan fenomena di atas, serta mengingat pentingnya motivasi, komitmen dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

Selain itu, faktor insentif yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong prestasi kerja pegawai dalam suatu instansi. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun prestasi kerja pegawai untuk dapat meluangkan

seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Panggabean, menjelaskan bahwa insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada orang yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Panggabean, 2012, p. 89). Insentif adalah bagian dari kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Semakin besar kinerja seorang pegawai maka semakin besar pula insentif yang akan diterimanya. Ketepatan dan kelancaran pemberian insentif juga tentunya harus diperhatikan karena jika insentif yang diterima dalam kenyataannya sering tidak lancar tentunya hal tersebut akan membuat prestasi kerja pegawai akan menurun.

Pemberian insentif terhadap pegawai merupakan upaya untuk memelihara pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi pegawai maka seharusnya instansi juga memberikan imbalan lebih kepada pegawainya. Pelaksanaan pemberian insentif kepada pegawai dalam usahanya untuk mencapai tujuan instansi, instansi selalu berusaha melaksanakan sesuai target pegawai itu sendiri, akan tetapi dalam pelaksanaannya terkadang instansi belum sepenuhnya memberikan sesuai dengan yang diharapkan pegawai itu sendiri, gejala tersebut akan mengakibatkan prestasi kerja pegawai rendah dan tidak bersemangat. Berdasarkan latar belakang di atas maka timbul keinginan untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di utarakan pada latar belakang diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara?
2. Bagaimanakah pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara?
3. Bagaimanakah pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian ini diketahui hasilnya, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi banyak pihak diantaranya adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat dapat dijadikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan yang terarah untuk pengembangan sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Instansi

Memberikan masukan kepada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai melalui motivasi dan insentif yang baik bagi pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah motivasi, insentif dan Prestasi Kerja Pegawai.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi yang nantinya akan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi

Pengertian motivasi di tafsirkan secara beragam oleh para ahli, namun mengandung makna yang tidak berbeda. Menurut Robbins menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2006, p. 166).

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2012, p. 41) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut

Ganesan, Shankar dan Weitz dalam Fuad Mas' ud (2004, p.47), motivasi memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Peduli dengan pekerjaan
- b. Kesenangan dalam bekerja
- c. Kesempatan belajar sesuatu yang berbeda
- d. Gaji
- e. Minat pegawai
- f. Kesetiaan dalam bekerja

Sementara itu, Dalam Winardi (2007:4), ada definisi yang mengatakan bahwa motivasi berhubungan dengan:

- a. Pengarahan perilaku,
- b. Kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu,
- c. Persistensi perilaku, berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas nampak bahwa pada intinya motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. Dikatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan. Dari pengertian ini, jelaslah bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, maka pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam

melaksanakan tugasnya dan mereka akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Banyak para ahli yang mengemukakan teorinya tentang motivasi, antara lain teori hirarki dari Maslow. Menurut Maslow dalam Gibson et. al (2006, p.78), kebutuhan manusia dapat dibagi menurut tingkatannya menjadi :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu kebutuhan yang paling dasar dan bersifat primer yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, seks, dan kebutuhan ragawi lainnya
- b. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*Safety and Security Needs*) yaitu kebutuhan akan keamanan, keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Kebutuhan ini dipenuhi setelah kebutuhan pertama dipenuhi dan dipuaskan. Kebutuhan akan keamanan merefleksikan keinginan untuk mengamankan imbalan-imbalan yang telah dicapai dan untuk melindungi diri sendiri dari bahaya, cedera, ancaman, kecelakaan, kerugian atau kehilangan.
- c. Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*), yaitu kebutuhan untuk mendapatkan kawan, cinta, dan perasaan diterima pada kelompok dan lingkungannya.
- d. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan (*Esteem or Status Needs*), adalah kebutuhan akan penghargaan diri, serta penghargaan prestise.

Mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, ototomi dan prestasi, dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri sendiri (*Self Actualization Needs*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecapakan, kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

David McClelland dalam teorinya Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland dikembangkan

oleh David McClelland dan rekan – rekannya, teori ini menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan tentang motivasi (Robbins, 2006, p. 56). Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut :

a. Kebutuhan Pencapaian (*need for achievement*)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standart-standart, berusaha keras untuk berhasil. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu pegawai akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Pegawai perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut. Sebab-sebab seseorang memiliki n-Ach yang tinggi diantaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan. Tentunya imbalan yang paling memuaskan bagi mereka adalah pengakuan dari lingkungannya.

b. *Kebutuhan Kekuatan (need for power)*

Kebutuhan untuk membuat individu lain untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

N-Pow merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat pegawai. N-Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat.

c. *Kebutuhan Hubungan (need for affiliation)*

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi

umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja atau mengelola organisasi. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Sedangkan Jane Pearson dalam Teori Keadilan menyatakan bahwa individu akan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan atau keluaran orang lain dan kemudian merespon untuk menghapuskan setiap ketidakadilan. Teori ini menekankan pada dimensi input dan outcomes individu terhadap pekerjaannya dalam organisasi, individu akan membandingkan input yang diberikan dan *outcomes* yang dihasilkan dengan tingkat imbalan yang diperoleh terhadap dirinya dan terhadap orang lain. Teori ini juga mengakui bahwa individu-individu tidak hanya peduli akan jumlah mutlak penghargaan yang mereka terima untuk upaya yang mereka lakukan, tetapi juga peduli akan hubungan jumlah yang diterima dengan yang diterima oleh orang lain. Ada empat acuan perbandingan yang dapat digunakan oleh seorang pegawai yaitu :

- a. Di dalam diri sendiri. Pengalaman seorang pegawai dalam posisi yang berbeda di dalam organisasinya saat ini.

- b. Di luar diri sendiri. Pengalaman seorang pegawai dalam situasi atau posisi di luar organisasi saat ini.
- c. Di dalam diri orang lain. Individu atau kelompok individu lain dalam organisasi pegawai itu.
- d. Di luar diri orang lain. Individu atau kelompok individu di luar organisasi pegawai itu.

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2011, p. 87)

- a. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- b. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemamuan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku

manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan kenyataan. Anggapan dasar teori Y adalah :

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- b. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, dan tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- c. Ada kemampuan yang besar dalam kecedikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.
- d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

Frederick Herzberg seorang professor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan Teori Motifasi Dua Faktor atau Herzberg's *Two Factors Motivation Theory*, atau juga sering disebut Teori Motivasi Kesehatan (Faktor Higienis). Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2006, p.157) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- a. Pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan/*manance factors*. *Mainance factors* (Faktor Pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.

- b. Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intristik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

Teori dapat disimpulkan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan factor psikologis) dapat dipenuhi supaya dapat membuat para pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut Herzberg yang dikutip Hasibuan (2006, p.158) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut :

- a. Hal-hal yang mendorong para pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, dan lain lain.
- c. Para pegawai akan kecewa jika peluang berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Akhirnya Victor Vroom (1964, p.47) dalam teorinya yang bernama teori harapan juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan

dikemukakan dalam penelitian ini. Teori harapan menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori ini mengatakan bahwa pegawai-pegawai akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian prestasi kerja yang baik. Oleh karenanya, teori harapan ini berfokus pada tiga hubungan yaitu :

a. Hubungan usaha – prestasi

Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha untuk menghasilkan suatu prestasi kerja.

b. Hubungan prestasi – penghargaan

Tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

c. Hubungan penghargaan – tujuan-tujuan pribadi

Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Dari teori motivasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2006:97) menyatakan manfaat

motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai;
- c. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai;
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- g. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai;
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya;
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Martoyo (2010, p.143), pimpinan mempunyai berbagai pandangan tentang motivasi dengan pendekatan model-model motivasi. Model motivasi tersebut ada tiga yaitu :

a. Model Tradisional

Pada model tradisional ini para manajer mendorong atau memotivasi tenaga kerja tersebut dengan cara memberikan imbalan berupa gaji/upah yang makin meningkat. Artinya apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikkan. Pandangan ini menganggap bahwa pada dasarnya para pegawai adalah malas dan dapat didorong kembali hanya dengan imbalan keuangan. Meskipun demikian para manajer makin lama makin mengurangi jumlah imbalan tersebut.

b. Model hubungan Manusiawai (*Human Relation Model*)

Pada model hubungan manusia para manajer lebih menekankan adanya faktor "kontak sosial" yang dialami pekerja, daripada faktor imbalan sebagaimana dikemukakan oleh model tradisoanal

c. Model Sumber Daya Manusia

Para manajer berpendapat kepuasan kerja, namun beraneka ragam, motivasi yang penting bagi pegawai menurut model ini adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai proses batin dan proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Disamping faktor ekstern seperti lingkungan kerja, pimpinan dan sebagainya, juga sangat ditentukan factor intern yang melekat pada setiap orang atau bawahan, seperti: tingkat pendidikan pengalaman masa lampau dan harapan masa depan.

Menurut Hasibuan (2006, p.86) ada dua jenis motivasi, yaitu:

- a. Motivasi positif, maksudnya pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja.
- b. Motivasi negative, maksudnya pimpinan memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu oendek akan meningkat

karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Senada dengan Hasibuan, menurut Danim (2014:17) secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

c. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai

muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

d. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek.

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (needs)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

2. Insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan pegawai. Karena dengan pemberian insentif pegawai merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga Prestasi Kerja Pegawai dan

sikap loyal pegawai akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan instansi terutama untuk meningkatkan prestasi kerja dan mempertahankan pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada didalam instansi.

Menurut Mangkunegara (2006, p.56),” Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi.

Hariandja (2005, p.68) memberikan pengertian insentif dengan mengatakan bahwa: ”Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi instansi dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal”.

Menurut Davis & Newstrom (2012, p.334) menyatakan insentif merupakan pendapatan diluar gaji pokok yang diberikan kepada pegawai yang berhasil mencapai standar kerja yang ditentukan. Menurut Susilo Martoyo (2010, p.135) yang dimaksud dengan insentif adalah

“memberikan upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja”. Menurut Handoko (2011, p. 176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah: “Perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada pegawai untuk mendorong Prestasi Kerja Pegawai agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan instansi.

Tujuan pemberian insentif menurut Schuler (2006, p.21), adalah:

a. Mencapai sasaran strategis

Instansi yang menggunakan sistem insentif sebagai salah satu jenis bayaran yang ditawarkan kepada pegawai berusaha untuk menumbuhkan inisiatif strategis.

b. Menegakkan norma-norma instansi

Instansi menggunakan insentif untuk menetapkan norma-norma yang berkaitan dengan pemberian nilai yang beragam terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai.

b. Memotivasi kinerja

Pemberian insentif terhadap pegawai bertujuan untuk memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Menyadari kontribusi perbedaan

Melalui insentif akan diketahui pegawai yang memiliki kontribusi yang tinggi, rata-rata dan rendah terhadap instansi.

Menurut Ranupandjono dan Husnan (2006, p.87), sistem pengupahan insentif akan dapat berhasil dengan baik jika memperhatikan beberapa aspek, yaitu:

- a. Pembayaran hendaknya dilakukan secara sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung sendiri oleh pegawai.
- b. Penghasilan yang diterima hendaknya dapat langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin. Besarnya upah nominal dengan standar jam kerja, hendaknya mampu merangsang pekerja untuk lebih giat.

Menurut Sarwoto (2010, p. 47), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan:

a. Insentif Material

Adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang pegawai dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Insentif ini meliputi:

1) Insentif dalam bentuk uang:

- a) Bonus, yaitu 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. Instansi yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

- b) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- c) *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 ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- d) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
- (1) *Pensiun*, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi pegawai setelah tidak bekerja lagi.
 - (2) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan pegawai, dimana setelah selesai masa kerja pegawai dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

2) Insentif dalam bentuk jaminan sosial:

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- a) Pembuatan rumah dinas
- b) Pengobatan secara cuma-cuma
- c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- e) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- f) Pemberian piagam penghargaan
- g) Biaya pindah
- h) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
- i) Dan lain-lain

b. Insentif Non Material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- 1) Pemberian gelar (title) secara resmi
- 2) Pemberian tanda jasa atau medali
- 3) Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)
- 4) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya).

Sedangkan menurut Hasibuan (2006, p.56), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Insentif material/finansial

Insentif material/finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

b. Insentif non material/non finansial

Insentif non material/non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada pegawai yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terukur.

c. Insentif sosial

Insentif sosial adalah perangsang pada pegawai yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Senada dengan pendapat Hasibuan, Sirait (2006, p.202) menyatakan bahwa insentif dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu :

a. *Financial Incentive*

Merupakan insentif dalam bentuk material (uang) yang biasa diberikan secara bersamaan dengan upah atau gaji. Insentif ini diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja melebihi standar kinerja yang

ditetapkan oleh instansi. *Financial incentive* ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

- 1) *Financial Incentive* secara langsung, yang terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, bonus dan komisi.
- 2) *Financial Incentive* tidak langsung, meliputi semua balas jasa financial yang termasuk dalam financial insentive secara langsung, seperti tunjangan pegawai, asuransi, bantuan sosial pegawai dan sebagainya.

b. Non Financial Incentive

Terdiri dari berbagai bentuk kepuasan yang diterima pegawai dari pekerjaan itu sendiri atau berupa lingkungan fisik tempat orang tersebut bekerja. Kepuasan dari pekerjaan ini dapat dilihat dengan adanya tanggung jawab dari pegawai dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya, adanya peluang dalam mengembangkan diri, tugas-tugas yang menarik serta merasa tertantang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja adalah rekan dan kerja yang nyaman.

Baik *financial incentive* maupun *non financial incentive*, masing-masing memberikan dorongan yang memungkinkan pegawai memberikan prestasi kerja secara optimal. Bentuk-bentuk ini mempunyai hubungan yang erat. Satu cara lainnya dan saling melengkapi sehingga tercapai tujuan dari pemberian insentif tersebut.

Dari paparan pendapat diatas hampir tidak ada perbedaan yang berarti dimana insentif materiil sama dengan insentif finansial serta insentif non materiil sama dengan insentif non finansial, kecuali Hasibuan memisahkan insentif sosial dari insentif non materiil sesuai dua pendapat diatas. peneliti membatasi jenis insentif materiil dan non materiil untuk dijadikan dasar penelitian.

3. Prestasi Kerja Pegawai

Pegawai dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian harus diusahakan agar pegawai mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaannya, pegawai dipacu untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi agar organisasi mampu bergerak dengan cepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Selanjutnya Moenir menyatakan bahwa seseorang tidak dapat berprestasi sesuai dengan apa yang diharapkan dalam bidangnya dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi tentunya pengaruh yang ditimbulkan adalah pengaruh buruk (Moenir, 2015, p. 77). Prestasi kerja menurut Dessler adalah kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi (Dessler, 2011, p. 541). Hal senada juga diungkapkan oleh Ranupandoyo dan Husnan bahwa prestasi kerja sebagai

arti penting pekerjaan, tingkat ketrampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan (Heidjrachman, 2013, p. 177).

Sementara itu secara lebih lugas Moenir menyatakan “prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pada satu kesatuan organisasi dalam waktu tertentu dan dalam ukuran tertentu” (Moenir, 2015, p. 64). Jadi prestasi kerja adalah semua hal yang dikerjakan atau dihasilkan oleh seseorang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Di dalam instansi, prestasi kerja pegawai perlu dievaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan, promosi, keperluan training dan lain-lain yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dari para pegawai. Untuk dapat mengevaluasi para pegawai secara obyektif dan akurat, instansi harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka dan memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasinya.

Untuk mengetahui apakah pegawai dapat dikatakan berprestasi atau tidak diperlukan suatu parameter atau indikator sehingga dapat dengan mudah dievaluasi dan diawasi secara obyektif. Sedangkan untuk mengukur atau menilai prestasi kerja pegawai. Ranupandoyo dan Husnan (2013, 116) mengemukakan bahwa yang biasa dipakai untuk menilai prestasi kerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan, kerjasam, kepemimpinan, kehati-

hatian, pengetahuan mengenai jabatannya, kerajinan, ketelitian dan dapat tidaknya diandalkan serta inisiatif yang dimiliki.

Kemudian Ranupandoyo dan Husnan (2013, p.126) membagi faktor prestasi kerja menjadi 4 kelompok yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap yang dimiliki. Masing-masing faktor prestasi kerja dibagi menjadi beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Menurut Dharma, pengukuran kualitas melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan tingkat perluasan, seberapa baik penyelesaian (Dharma, 2013, p. 55). Secara lebih jelas Flippo menjelaskan bahwa mutu kerja terdiri dari ketepatan, ketrampilan, ketelitian, dan kerapian (Flippo, 2006, p. 76). Ketepatan di sini menyangkut ketepatan berdasarkan data, fakta dan aturan atau ketentuan yang berlaku; sedangkan ketelitian meliputi pekerjaan menelitiulang atau mengoreksi setiap tugas atau pekerjaan yang telah diselesaikannya. Untuk kerapian dan ketrampilan menyangkut hasil pekerjaan baik yaitu bersih, rapi dan kreatif.

Berdasarkan paparan diatas, kualitas pekerjaan mencerminkan peningkatan nilai suatu pekerjaan yang telah diselesaikan. Sejauh mana mutu data kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan oleh pegawai.

b. Kuantitas Kerja

Menurut Dharma, bahwa kuantitas kerja berkaitan dengan bentuk keluaran (Dharma, 2013, p. 55). Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan. Pekerjaan secara lengkap Flippo menyatakan bahwa kuantitas menyangkut keluaran, jangan hanya mempertimbangkan tugas reguler, tetapi juga betapa cepat pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau tugas yang mendesak (Flippo, 2006, p. 79).

Berdasarkan rumusan diatas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa kuantitas pekerjaan berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Seberapa banyak atau seberapa besar pekerjaan yang telah dihasilkan pegawai baik untuk tugas atau pekerjaan yang rutin maupun pekerjaan tambahan.

c. Dapat Tidaknya Diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan menurut Ranupandoyo dan Husnan (2013, p.126) meliputi : mengikuti instruksi atau kesetiaan, inisiatif, hati-hati dan kerajinan. Lebih lanjut indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Kesetiaan

Kesetiaan para pegawai terhadap organisasi menimbulkan tanggung jawab yang besar. Sehubungan dengan hal tersebut, manajer perlu untuk mengusahakan penciptaan suatu kondisi dimana pegawai memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi atau instansi. Seperti yang dikatakan oleh Susanto bahwa dengan tingkat loyalitas

atau kesetiaan yang tinggi dapat diperoleh dampak tanggung jawab yang besar (Susanto, 2006, p. 232).

Pengertian kesetiaan menurut Kartasapoetra (2008, p.380) adalah “sikap dan tingkah laku dari pegawai terhadap pimpinannya, dimana sikap dan tingkah laku tersebut adalah melaksanakan sesuatu yang dikehendaki oleh pimpinan atau manajer dengan sukarela”.

Dari pengertian diatas, kesetiaan dapat dipahami sebagai suatu sikap dari seorang pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan secara suka rela dan penuh tanggung jawab.

2) Inisiatif

Inisiatif sangat penting bagi setiap pegawai dalam suatu organisasi tertentu sebab dengan inisiatif pegawai dapat selalu bergerak dengan cepat tanpa harus menunggu perintah dari atasnya. Alam setiap tindakannya, pegawai memiliki variasi sehingga tidak statis atau monoton. Menurut Nainggolan, inisiatif adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasannya (Nainggolan, 2013, p. 85)

3) Hati-hati

Kehati-hatian adalah suatu sikap yang senantiasa waspada atau berjaga-jaga dalam mutu pekerjaan sebagai usaha untuk menghindari kesalahan-kesalahan akibat dari keteledoran, kelalaian atau kecerobohan. Jadi kehati-hatian merupakan suatu sikap

preventif untuk mencegah atau mneghindari kesalahan yang mungkin terjadi akibat kelalaian. Kehati-hatian menurut

Flippo (2006, p. 250) indikasinya adalah kebiasaan keselamatan (safety) yang baik. Kehati-hatian ini sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan karena kesalahan-kesalahan yang semestinya tidak perlu terjadi sehingga organisasi dapat melaksanakan efisiensi waktu dan biaya). Sebaliknya, kesalahan yang berulang-ulang akan meyebabkan pemborosan waktu dan biaya bagi orgaisasi atau instansi.

4) Kerajinan

Kerajinan adalah sikap dari seorang pegawai yang menunjukkan keaktifannya dalam mengikuti setiap pekerjaan berdasarkan waktu, jadwal dan aturan yang telah ditetapkan. Jadi kerajinan ini merupakan sikap yang menunjukkan adanya etos kerja atau semangat kerja yang tercermin dalam partisipasinya untuk setiap pekerjaan. Menurut Flippo (2006, p. 25), kerajinan dapat diukur dari kerepatan waktu dan kehadiran pegawai.

d. Sikap

Sikap oleh Ranupandoyo dan Husnan (2013, p. 250) salah satunya tercermin dari kerjasama yang ditunjukkan pegawai. Kerjasama memiliki arti penting bagi organisasi demi tercapainya suatu tujuan. Dengan tercapainya kerjasama yang baik antara pegawai dengan atasan maka beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan menjadi ringan.

Mengenai indikator kerjasama ini. Nainggolan (2013, p. 68)

menjelaskan bahwa kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ada, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat dipahami bahwa kerjasama merupakan kemampuan seseorang untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kerjasama dapat dilihat dari adanya beberapa indikasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Kesiediaan para pegawai untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan yang didasarkan pada pencapaian tujuan bersama.
- 2) Kesiediaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugas-tugas.
- 3) Adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi.

Adapun evaluasi prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja serta dapat mengetahui perkembangan prestasi kerja pegawai, berikut ini penjelasan tentang tujuan dan manfaat evaluasi prestasi kerja:

a. Tujuan Evaluasi Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Moch. As'ad (2010, p. 11), bahwa tujuan penilaian prestasi kerja pegawai adalah :

- 1) Untuk mengukur seberapa jauh kemajuan dalam 1 tahun kerja,
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya,
- 3) Untuk data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi pegawai yang bersangkutan.

b. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Amstrong (1998, p. 178), adalah untuk memastikan bahwa para manajer dan bawahan mereka menyadari apa yang perlu dikerjakan untuk memperbaiki prestasi kerja. Memberi umpan balik orang-orang agar mereka tahu dimana mereka berada, kemana mereka harus pergi dan bagaimana mereka tiba disana. Dengan diketahuinya secara jelas apa yang harus dilakukan atau apa sebenarnya pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, akan lebih mudah bagi pegawai tersebut dalam melaksanakan kewajiban yang mereka miliki. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja dan secara otomatis prestasi kerja yang mereka miliki akan ikut mengalami peningkatan pula.

Penilaian prestasi kerja pegawai berguna untuk instansi serta harus bermanfaat bagi pegawai. Diuraikan oleh Hasibuan (2006, p. 89) bahwa tujuan penilaian prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam instansi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada didalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Menurut Hasibuan (2006, p. 97) metode penilaian prestasi kerja pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi pegawai dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

1) *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, di mana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

2) *Employee Comparation*

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

a) *Alternation Ranking*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (rangking) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

b) *Paired Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara seseorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternative keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang sedikit.

c) *Porced Comparison (grading)*

Metode ini sama dengan paried comparison tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang banyak. Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama.

3) *Check List*

Metode ini, penilaian tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilaian tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik setiap individu pegawai, baru melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi pegawai bersangkutan.

4) *Freefrom Eassy*

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau pegawai yang sedang dinilainya.

5) *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai

tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerja sama, dan keselamatan.

b. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja pegawai. Yang termasuk ke dalam metode modern ini adalah:

1) *Assesment Center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus. Cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain. Nilai indeks prestasi setiap pegawai adalah rata-rata bobot dari tim penilai. Indeks prestasi dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan beberapa anggota tim.

2) *Management by objective* (MBO=MBS)

Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran instansi.

3) *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara

membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan instansi. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

Dalam suatu penilaian prestasi kerja terdapat suatu masalah yang dihadapi oleh seorang penilai, dimana seorang penilai harus dapat mengetahui dan harus dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapi tersebut. Masalah-masalah penilaian prestasi kerja menurut Hariandja (2005, p. 201) :

a. Kesalahan Penilai

Ada beberapa kecenderungan kesalahan penilaian yang harus diperhatikan yaitu:

1) *Hello Effect*

Yaitu pentimpangan yang terjadi karena pendapat pribadi/subjektif penilai mempengaruhi penilaian prestasi kerja

2) *The Error of Central Tendency*

Yaitu penilai tidak senang memberikan jelek atau baik kepada pegawai, sehingga cenderung menilai rata-rata

3) *The Leniency and Strictness Biases*

Yaitu penilai terlalu keras yang mengakibatkan tidak tercerminkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang sesungguhnya.

4) *Personal Prejudice*

Yaitu penilaian didasarkan atau dipengaruhi oleh prasangka-prasangka yang tidak baik terhadap suatu kelompok masyarakat, misalnya suku atau jenis kelamin dari kelompok mana pegawai berasal.

5) *The Recency Effect*

Yaitu penilai mendasarkan penilaiannya pada perilaku-perilaku kerja yang paling akhir terjadi.

b. Ketidakpastian penilai

Penilai mungkin tidak disiapkan untuk melakukan penilaian, karena dapat mengakibatkan penilai kurang percaya diri dapat terjadi karena penilai tidak memahami elemen-elemen sistem penilaian, yang dapat diakibatkan keterbatasan pengetahuan mengenai pekerjaan dan juga pegawai yang sedang dinilai, ditambah lagi dengan waktu yang tersedia untuk melakukan penilaian, yang dapat terjadi karena kesibukan para penilai (biasanya manajer) dalam pekerjaan sehari-hari.

c. Ketidakefektifan Praktik dan kebijakan Organisasi, dalam hal ini adalah:

1) Tidak adanya reward penilai

Penilaian bukan pekerjaan yang mudah dimana pekerjaan tersebut membutuhkan waktu dan tenaga yang cukup banyak, dengan tidak adanya sanksi yang diberikan, para penilai melakukan secukupnya berdasarkan apa yang dimilikinya.

2) *Norms Supporting Leniency*

Kebiasaan yang terjadi, bahwa penilaian yang jelek terhadap bawahan berarti menunjukkan kelemahan atasan dalam membina bawahan.

3) *Lock of appropriate accountability*

Kurangnya rasa tanggung jawab dari atasan terhadap organisasi mengakibatkan munculnya ketidakpedulian akan penilaian prestasi kerja pegawai, yang akan mengakibatkan penilaian tidak dilakukan dengan baik.

d. Formulir Penilaian yang tidak baik

Metode-metode penilaian biasanya menggunakan formulir penilaian dan sering kali formulir penilaian tersebut:

- 1) Tidak jelas
- 2) Tidak mencakup aspek utama dari unjuk kerja
- 3) Kompleks atau rumit

e. Beberapa Penilaian yang tidak baik

- 1) Memberi latihan kepada penilai
- 2) Melibatkan penilai dalam penentuan formulir penilaian
- 3) Menekankan pada manajer akan pentingnya penilaian prestasi kerja
- 4) Memberikan penghargaan kepada manajer penilai
- 5) Memilih penilai yang tepat

Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja, terkadang terjadi masalah atau kendala yang dapat dilakukan siapa saja selaku penilaian

prestasi kerja pegawai. Karena setiap pegawai yang bekerja pada suatu instansi memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhan hidupnya tidak dapat terpenuhi maka mereka akan bekerja dengan baik dan terdorong untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya, sebaliknya apabila kebutuhan hidupnya tersebut tidak terpenuhi maka mereka tidak dapat bekerja dengan baik dan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Untuk mempertahankan penilaian prestasi kerja pegawai yang tinggi, maka setiap instansi wajib untuk memperhatikan kesejahteraan para pegawainya, yaitu salah satu dengan melaksanakan program kesejahteraan pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Yudiansyah (2010), dengan judul: Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mayagraha Indah Bandung. Pelaksanaan pemberian insentif dari hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,99 termasuk kategori baik karena berada pada interval 3,40 4,19. Prestasi kerja karyawan pada PT. Mayagraha Indah Bandung di kategorikan baik karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,96 berada pada interval 3,40 4,19. Berdasarkan hasil perhitungan statistik yaitu analisis koefisien korelasi rank spearman di peroleh $rs = 0,608$ yang artinya hubungan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan adalah kuat, dilihat dari koefisien korelasinya berada pada interval 0,60-0,799 yang termasuk kuat, dalam uji hipotesis diketahui t

hitung $> t$ tabel ($4,05 > 1,701$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap prestasi kerja, bahwa semakin banyak insentif yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja karyawan (Yudiansyah, 2010).

Penelitian kedua dilakukan oleh Ardiansyah, Dicky Azhar (2012), dengan judul: Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Biofit Health Centre Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Biofit Health Centre Bandung baik secara parsial maupun secara simultan. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran mengenai tingkat motivasi kerja, gambaran mengenai tingkat komitmen pegawai, gambaran mengenai tingkat prestasi kerja pegawai dan adakah pengaruh motivasi kerja dan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Biofit Health Centre Bandung baik secara parsial maupun secara simultan. Aspek yang diteliti dalam penelitian ini meliputi tiga hal, yaitu motivasi kerja, komitmen pegawai, dan prestasi kerja pegawai. Indikator yang digunakan untuk variabel motivasi adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan aktualisasi diri. Indikator yang digunakan untuk variabel komitmen pegawai adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Sedangkan indikator prestasi kerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan kerjasama. Penelitian

menggunakan metode survey explanatory, teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dan penyebaran angket. Instrumen yang digunakan adalah angket model skala likert dengan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Jumlah anggota populasi berjumlah 45 orang. Koefisien regresi antara variabel X1 dan variabel Y jika dikonfirmasi dengan kriteria penolakan hipotesis, menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Koefisien regresi antara variabel X2 dan variabel Y jika dikonfirmasi dengan kriteria penolakan hipotesis, menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Koefisien regresi antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y jika dikonfirmasi dengan kriteria penolakan hipotesis, menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Biofit Health Centre Bandung. Komitmen Pegawai berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Biofit Health Bandung. Motivasi Kerja dan Komitmen Pegawai berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Biofit Health Centre Bandung (Ardiansyah, 2012).

Penelitian ketiga dilakukan oleh Ninuk Setiawati (2014), dengan judul: Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kotasamarinda. Hasil pengujian parsial (Uji t) terlihat hasil perhitungan yang diperoleh dengan nilai $t_{0,05}(40) = 3,280$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,021$ atau nilai $sig = 0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) sangat berpengaruh nyata terhadap

prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bidang Penataan Kota Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi menunjukkan bahwa motivasi pegawai Bidang Penataan Kota Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda dapat dikategorikan baik, hal ini terutama didukung oleh adanya kesempatan yang sangat besar bagi pegawai untuk mewujudkan potensi diri dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perhitungan analisis Uji F disajikan dalam bentuk Tabel Sidik Ragam atau Tabel ANOVA (Analysis of variance/ANOVA) adalah sebagai berikut: nilai Fhitung ($14,968$) $>$ $F_{0,05}$ ($db_1 = 2$; $db_2 = 40$) = $3,23$ atau nilai $sig = 0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak sehingga mengandung arti bahwa variabel bebas (Independent variable) secara simultan sangat berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas (dependent variable). Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bidang Penataan Kota Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda (Setiawati, 2014).

Penelitian lain juga dilakukan oleh beberapa peneliti yang tercakup dalam jurnal internasional berikut:

I. Steven J. Condy, Richard E. Clark dan Harold D. Stolovitch (2003)

A meta-analytic review of all adequately designed field and laboratory research on the use of incentives to motivate performance is reported. Of approximately 600 studies, 45 qualified. The overall average effect of all incentive programs in all work settings and on all work tasks was a 22% gain in performance. Team-directed incentives had a markedly superior

effect on performance compared to individually-directed incentives. This effect was not influenced by the location of the study (business, government or school), the competitive structure of the incentive system (programs where only the highest performers get incentives versus programs where everyone who increased performance receive incentives), the type of study (whether the study was a laboratory experiment or a field study), or the performance outcome (quality, quantity, or both). Money was found to be a more powerful incentive than non-monetary tangible incentives; long-term programs led to greater performance gains than shorter-term programs; and somewhat greater performance gains were realized for manual than for cognitive work. Explanations based on cognitive psychological principles accompany each of the analyses.

2. Marwan Al-Nsour (2012)

The purpose of this study is to investigate the impact of financial and moral incentives on organizational performance for the employees of the Jordanian Universities. This study aims at identifying the role of the Jordanian universities in meeting the employees' societal needs, knowing the implemented incentives approach and knowing the level of performance in the Jordanian universities. Statistical packages for social sciences (SPSS) program was used for descriptive analysis. Five universities were selected for the purpose of this study. The main findings indicate that there is an adequate level of incentives provided to employees. Financial incentives ranked in 1st place while moral incentives

ranked in the 2nd place. Also, it was found that there is a high level of organizational performance. Customer satisfaction ranked in the 1st place, internal business process in the 2nd place followed by learning and growth. There is relationship between financial & moral incentives and organizational performance as well as between financial & moral incentives and internal business process and customer satisfaction. There is an effect of moral incentives on learning & growth but there is no relationship between financial incentives and learning & growth. Finally, this study has verified further research opportunities that could enrich the understanding of Incentives and organizational Performance in the universities of Jordan.

3. Ijah (2013)

The study investigates the influence of Extrinsic and Intrinsic motivation on employees' performance of selected manufacturing firms in Anambra State. 63 respondents selected from 21 manufacturing firms across the three senatorial zones of Anambra State were sampled (3 from each firm). The populations of the study were 100 workers of selected manufacturing firms in Anambra State. The study used descriptive statistics (frequencies, mean, and percentages) to answer the three research questions posed for the study. The Pearson Product moment Correlation Coefficient was used to test the three hypotheses that guided the study. The result obtained from the analysis showed that there existed relationship between extrinsic motivation and the performance of employees while no relationship existed

between intrinsic motivation and employees' performance. The study reveals extrinsic motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workers performance. This is in line with equity theory which emphasizes that fairness in the remuneration package tends to produce higher performance from workers. The researcher recommended that all firms should adopt extrinsic rewards in their various firms to increase productivity. On the bases of these findings, employers are continually challenged to develop pay policies and procedures that will enable them to attract, motivate, retain and satisfy their employees. I therefore, suggest that more research should be conducted on the relationship and influence of rewards on workers performance using many private and public organizations which will be a handy tool that could be used to provide solutions to individual conflict that has resulted from poor reward system.

4. Chintaloo & Mahadeo (2013)

The objective of this study is to investigate the effect of motivation on employees' work performance. The paper has reviewed the major theories of motivation to reassess author's viewpoint and assumption on the relationship between the motivation and performance. The objectives and question were further confirmed based on the literature. The targeted company selected was Ireland Blyth Ltd (IBL) which is one of the largest conglomerates in Mauritius. One of its Business Units was chosen for investigation, namely the „Brandactiv“ department. The analysis has

revealed that there is a significant link between motivation and employee performance. Two hypotheses were formulated and tested to ascertain those results. IBL is a large company with high turnover and hence can implement fairly good systems which might not be possible by other companies with lower turnover. Moreover, they are in a position to attract the best employees as well. This study has provided some insights on the effort made by companies locally to motivate employees.

5. Omollo (2015)

This study sought to assess the effect that motivation had on the job of workers of the Kenya Commercial Bank in Migori County. The study also focused on the demotivating factors like delay of promotion, no clear career progression, unreasonable load, long working hours and lack of appreciation from the managers. This study adopted a descriptive design because it involved interviewing or administering questionnaire to a sample of individuals (Orodho, 2003). Simple random sampling was used as no complexities were be involved. All that was needed was a relatively small, clearly defined population (Orodho and Okombo, 2002).. The study employed the use of self administered questionnaire to collect the required primary data. Descriptive statistical analysis technique was employed to obtain useful summary of responses. Statistical Programme of Sosial Scientists (SPSS) version 17 tool was used to generate data that was presented in tables and pie charts as was necessary. Simple random sampling was used and total sample population was forty five employees.

In conclusion, managers should know that employees are motivated by monetary rewards. It is recommended that there is need for managers to have a comprehensive motivation scheme in all aspects of an organization as this is directly proportional to the output of the employees.

Dari penelitian di atas terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu, sama-sama meneliti mengenai prestasi kerja pegawai. Sementara perbedaannya terletak pada variabel independen yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti pada penelitian Ardiansyah, Dicky Azhar (2012) yang meneliti mengenai komitmen, sedangkan pada penelitian ini tidak. Kemudian perbedaan lainnya, yaitu pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini fokus penelitian berlokasi pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara. Serta perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang diteliti.

C. Kerangka Pemikiran

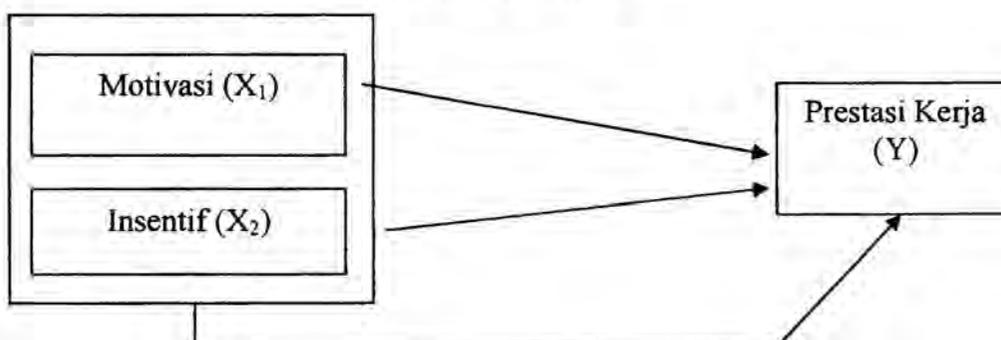
Pada prinsipnya terdapat tiga unsur utama prestasi kerja yaitu hasil-hasil yang lebih baik, kesatuan waktu dan ukuran tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan kesanggupan dari pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran. Dalam penilaian prestasi kerja pegawai seharusnya dilakukan dengan melihat berbagai segi, sehingga sistem penilaian tersebut akan menjadikan suatu alat guna lebih meningkatkan prestasi kerja yang dihasilkan dari para pegawai. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan adanya motivasi dalam diri individu akan mengakibatkan

semangat kerja kuat sehingga bila pekerjaannya membuahkan hasil yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi individu tersebut. Jadi motivasi adalah hal yang menyebabkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Selain motivasi, pemberian insentif baik sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya juga mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Banyak pegawai yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan prestasi kerja masing-masing. Insentif dan prestasi kerja adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja di antara instansi dan pegawai. Kedua hal tersebut mendemonstrasikan tidak hanya apa yang hendak dicapai oleh manajemen, namun juga keyakinan manajemen tentang hubungan tersebut.

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara
2. Terdapat pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.
3. Terdapat pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

D. Operasionalisasi Variabel

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah motivasi yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan motivasi yang ada pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel bebas pertama ini berdasarkan pendapat Gibson et. Al (2006) adalah:

1. Kebutuhan fisiologis

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Terpuhinya kebutuhan dasar
- b. Terpuhinya kegiatan keagamaan

2. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Terjaminnya keamanan dalam bekerja
- b. Keamanan fasilitas yang digunakan

3. Kebutuhan sosial

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Rasa saling menghargai dan menghormati yang baik
- b. Kondisi kerja yang kondusif

4. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Pemberian penghargaan dan bonus atas prestasi
- b. Bimbingan dari atasan serta penilaian kinerja

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri sendiri

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Mengembangkan kompetensi diri
- b. Pengembangan karir

Variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah insentif yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan insentif yang ada pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel bebas kedua ini berdasarkan pendapat Sarwoto (2010) adalah:

1. Bonus

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Besarnya bonus yang diberikan
- b. Kejelasan bonus yang diberikan
- c. Kesesuaian bonus yang diberikan

2. Komisi

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Kesesuaian komisi yang diberikan
- b. Besarnya komisi yang diterima
- c. Pengaruh komisi yang diterima

3. Kompensasi yang ditangguhkan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Pemberian kompoensasi yang ditangguhkan
- b. Kompensasi yang ditangguhkan sesuai perjanjian

4. Jaminan sosial

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Kelayakan jaminan sosial
- b. Kesesuaian jaminan sosial

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Pegawai yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan

b. Memberikan kontribusi

Dalam penelitian ini definisi operasionalisasi variabel penelitian yang merupakan indikator-indikator variabel dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Motivasi (X_1) Sumber: Gibson, et al (2006)	Motivasi kerja merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan	Kebutuhan fisiologis	1) Terpenuhinya kebutuhan dasar 2) Terpenuhinya kegiatan keagamaan
		Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan	3) Terjamahnya keamanan dalam bekerja 4) Keamanan fasilitas yang digunakan
		Kebutuhan sosial	5) Rasa saling menghargai dan menghormati yang baik 6) Kondisi kerja yang kondusif
		Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan	7) Pemberian penghargaan dan bonus atas prestasi 8) Bimbingan dari atasan serta penilaian kinerja
		Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri sendiri	9) Mengembangkan kompetensi diri 10) Pengembangan karir
Insentif (X_2) Sumber: Sarwoto (2010)	Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan	Bonus	1) Besarnya bonus yang diberikan 2) Besarnya bonus yang diberikan 3) Kesesuaian bonus yang diberikan

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
	pembagian keuntungan bagi pegawai akibat Peningkatan produktivitas atau penghematan biaya	Komisi	4) Kesesuaian komisi yang diberikan 5) Besarnya komisi yang diterima 6) Pengaruh komisi yang diterima
		Kompensasi yang ditangguhkan	7) Pemberian kompoensasi yang ditangguhkan 8) Kompensasi yang ditangguhkan sesuai perjanjian
		Jaminan sosial	9) Kelayakan jaminan sosial 10) Kesesuaian jaminan sosial
Prestasi Kerja (Y) Sumber: Ranupandoyo dan Husnan (2012)	Prestasi kerja adalah semua hal yang dikerjakan atau dihasilkan oleh seseorang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu	Kualitas Kerja	1) Cermat 2) Tepat waktu 3) Standar kerja
		Kuantitas Kerja	4) Jumlah hasil kerja 5) Rasa malu 6) Serius
		Dapat tidaknya diandalkan	7) Bekerja tanpa diperintah 8) Memperbaiki kesalahan
		Sikap	9) Kerjasama cukup 10) Memberikan kontribusi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah gambaran atau deskripsi yang terinci dan mendetail tentang komponen penelitian, sehingga rancangan penelitian digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian. Desain penelitian mencakup serangkaian keputusan bagaimana penelitian akan dilakukan. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif survey dengan teknik regresi yang bertujuan tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan tetapi juga menganalisis pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Peneliti menganalisis pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Setiap kegiatan penelitian seorang peneliti akan dihadapkan pada sejumlah populasi yang akan diselidiki. Populasi yang diselidiki itu, mungkin terbatas mungkin pula tidak terbatas tergantung pada permukaan penelitiannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah adalah 160 orang pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

2. Tehnik Pengambilan sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *probability Sampling*, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Muyanto & Wulandari, 2010). Rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yaitu dengan rumus slovin, sebagai berikut:

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

$$n = \frac{160}{1 + 160(0,05)^2} = \frac{160}{1,40}$$

$$n = 114,29 \quad \text{dibulatkan menjadi } 114$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam hal ini peneliti mengharapkan tingkat kesalahan (e = 5%).

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 114 sampel.

C. Instrumen Penelitian

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada masing-masing pernyataan akan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai (Riduwan, 2012, p. 16).

Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen

No	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan (2012,p.16)

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi. Oleh karena itu, tahapan ini tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai dengan prosedur.

Dalam penelitian ini, prosedur yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah observasi dan kuesioner. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mengamati atau mencatat suatu peristiwa dengan menyaksikan langsungnya dan biasanya peneliti dapat sebagai partisipan atau obsever dalam menyaksikan atau mengamati suatu obyek peristiwa yang sedang diteliti. Pengumpulan data selanjutnya adalah penyebaran kuesioner yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yaitu: Motivasi, Insentif dan Prestasi Kerja Pegawai.

E. Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan software SPSS dengan lima tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, Frekuensi Data. Tahap ketiga, melakukan uji normalitas. Tahap keempat, melakukan analisis kuantitatif. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2006, p. 144)

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS Versi 19 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun $r_{\text{hasil}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur (Nazir, 2009, p. 162). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006, p. 154).

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS) Versi 19 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > 0.6$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- b. Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{Alpha} negatif > 0.6 maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

2. Frekuensi Data

Frekuensi data merupakan tabel ringkasan data yang menunjukkan frekuensi/banyaknya item/obyek pada setiap kelas yang ada. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi lebih tentang data yang ada yang tidak dapat secara cepat diperoleh dengan melihat data aslinya.

3. Pengujian Normalitas

Untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal). Untuk menguji normalitas data menggunakan Shapiro-Wilk atau Multification Kolmogorof-Smirnov. Jika nilai K-S $<$ nilai tabel atau nilai 2-tailed $p > \alpha$ berarti data adalah normal dan jika nilai K-S $>$ tabel atau 2- tailed $p < \alpha$ berarti data tidak normal.

4. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola kekuatan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna mengetahui lebih lanjut besarnya variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh Koordinasi model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti Koordinasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah : Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah

Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2007, p. 211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

\hat{Y} = Prestasi Kerja Pegawai

X_1 = Motivasi

X_2 = Insentif

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Epsilon

5. Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui:

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5$ persen (Ghozali, 2015). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- Jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} > 0,05$ maka **Ho** diterima artinya tidak ada pengaruh signifikan.
- Jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} < 0,05$ maka **Ho** ditolak artinya ada pengaruh signifikan.

b. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analysis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2015). Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0.05 atau 5 % untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

Setelah dilakukan Uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

- Ho = diterima jika $\text{sig } F_{\text{hitung}} > \text{dari } 0,05$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Ho = ditolak jika $\text{sig } F_{\text{hitung}} < \text{dari } 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

F. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini penulis lakukan atau mulai pada bulan Desember 2015 tahun s/d April 2016, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel :

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian Tahun 2015-2016

No	Kegiatan	B U L A N				
		Desember	Januari	Februari	Maret	April
1	Pengajuan UP					
2	Pengumpulan Data					
3	Pengolahan Data					
4	Bimbingan Tesis					
5	Ujian Tesis					



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambar Umum Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara

Dinas Cipta Karya adalah pelaksanaan Bidang Pekerjaan Umum Khususnya bidang Keciptakarya yang diberikan kewenangan dan kepercayaan untuk menjadikan Kabupaten Aceh Utara sebagai kabupaten yang dapat memberikan fasilitas Keciptakarya kepada penduduknya Kabupaten Aceh Utara dengan memberikan peningkatan fasilitas prasarana dan sarana permukiman yang lebih baik, penanggulangan kebersihan, pemeliharaan taman kota dan pembangunan fasilitas perkantoran serta fasilitas umum yang memadai sesuai dengan meningkatnya tuntutan masyarakat Kabupaten Aceh Utara setara dengan lajunya tingkat kesejahteraan. Dinas Cipta Karya sebagai pelaksana bidang Keciptakarya di Kabupaten Aceh Utara memiliki peran yang sangat strategis dalam menata pembangunan.

Tentunya hal ini menempatkan Kabupaten Aceh Utara sebagai daerah yang harus terus berpacu meningkatkan sarana dan prasarana daerah, mengimbangi pesatnya pertumbuhan wilayah yang diakibatkan oleh meningkatnya pertumbuhan industri dan penambahan penduduk. Sehubungan hal tersebut di atas Pemerintah Kabupaten Aceh Utara memberikan alokasi dana pengeluaran pemerintah di bidang

keciptakaryaannya setiap tahunnya terus bertambah, sehingga Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara sangat diharapkan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Aceh Utara.

2. Visi Dan Misi Dinas Cipta Karya

Untuk memberikan arah yang tegas dalam penjabaran pelaksanaan kegiatan maka ditetapkan sebuah pandang jauh kedepan kemana dan bagaimana Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya dan tetap konsisten, eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Oleh karena itu visi Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara adalah.

Terwujudnya Infrastruktur Yang Handal Berkelanjutan, Produktif Dan Harmonis Melalui Pelayanan Prima Berdasarkan Iman Dan Taqwa

Visi tersebut mencerminkan apa yang diinginkan oleh Dinas Cipta Karya, yaitu memberikan arah dan strategi yang jelas, menjadi perekat dan menyatukan berbagai gagasan strategik dan memiliki orientasi terhadap masa depan.

Penjelasan dari Visi tersebut diatas adalah sebagai berikut :

- a. Infrastruktur yang Handal : Infrastruktur yang dibangun memenuhi seluruh aspek dibidang kontruksi.

- b. Berkelanjutan adalah: Pembangunan yang dilaksanakan secara bertahap dalam jangka menengah (selama lima tahun) dan hasil pembangunan dapat dimanfaatkan untuk jangka panjang.
- c. Produktif adalah : Hasil pembangunan yang dilaksanakan dapat menghasilkan nilai tambah bagi masyarakat
- d. Harmonis adalah : Pembangunan yang dilaksanakan memakai kaidah keselarasan dan keseimbangan dengan berwawasan lingkungan.
- e. Pelayanan Prima : Proses pelayanan yang dapat memenuhi keinginan sesuai dengan yang diharapkan. Tanpa ada kecewa/keluhan baik pihak internal maupun external.
- f. Iman dan Taqwa : Yaitu Landasan yang berada dalam koridor tuntutan kebenaran hakiki dalam mewujudkan masyarakat yang menjalankan ajaran agama yang diyakini, melalui pembangunan yang berkualitas dan budaya agamis dalam kehidupan sehari-hari.

Untuk mencapai Visi yang telah ditetapkan maka dirumuskan beberapa Misi yang harus diemban atau yang harus dilaksanakan oleh Dinas Cipta Karya. Kabupaten Aceh Utara agar tujuan dapat terlaksana dan berhasil dengan baik, adapun misi tersebut sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pembinaan teknis, penataan dan pengelolaan bangunan gedung pemerintah serta penataan ruang dan lingkungan.

Dengan sasaran :

- 1) Meningkatnya kualitas kegiatan perencanaan dan pengawasan
- 2) Meningkatkan kualitas kebijakan Penataan Ruang

3) Penataan Gedung pemerintah dan Fasilitas Umum

- b. Meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur kawasan permukiman dan perumahan baik perdesaan maupun perkotaan serta kawasan kumuh/nelayan

Dengan sasaran :

- 1) Meningkatnya prasarana infrastruktur Kawasan permukiman
- 2) Meningkatnya Pengetahuan dalam Penanggulangan Masalah kebakaran

- c. Meningkatkan cakupan pelayanan dan system pengelolaan sampah

Dengan sasaran : Tercapainya kebersihan, Keindahan dan Kenyamanan serta sanitasi lingkungan

- d. Meningkatkan kinerja organisasi yang efisien, tata laksana yang efektif dan SDM yang profesional dengan menerapkan prinsip good governance

Dengan sasaran :

- 1) Meningkatnya system dan Organisasi
- 2) Meningkatnya kualitas SDM yang propesional
- 3) Meningkatnya Sarana dan Prasarana
- 4) Terpenuhinya target PAD (kenaikan 5 %/tahun)

B. Hasil

1. Deskriptif Demografi Responden

Deskripsi demografi responden adalah gambaran identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian, dimana dalam deskripsi identitas responden dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok responden yaitu: jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara dan masyarakat yang menerima pelayanan. Sampel yang diambil berjumlah 119 responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Absolut	Presentase
Perempuan	48	42,11%
Laki-Laki	66	57,89%
Jumlah	114	100%

Sumber : Data Premier yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 66 responden atau sebesar 57,89%, sedangkan sisanya sebanyak 48 responden atau 42,11% dipenuhi oleh jenis kelamin perempuan. Artinya, dalam penelitian ini sebagian besar responden yang mengisi kuesioner adalah laki-laki.

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Absolut	Presentase
Pasca Sarjana (S2)	4	3,5%
Sarjana (S1)	54	47,4%
Sarjana Muda (D3)	8	7,0%
SLTA	40	35,1%
SLTP	4	3,5%
SD	4	3,5%
Jumlah	114	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori Pasca Sarjana sebanyak 4 responden atau sebesar 3,5%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori Sarjana sebanyak 54 responden atau sebesar 47,4%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori Sarjana Muda sebanyak 8 responden atau sebesar 7%, Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori SLTA sebanyak 40 responden atau sebesar 35,1%, Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori SLTP sebanyak 4 responden atau sebesar 3,5%, kemudian responden yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 4 responden atau sebesar 3,5%. Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden yang menjawab kuesioner berpendidikan terakhir Sarjana (S1). Semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang pegawai, maka bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya pada instansi dan lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian

dengan lebih baik yang pada akhirnya akan mempengaruhi peningkatan prestasi orang yang bersangkutan tersebut.

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Absolut	Presentase
1-3 tahun	5	4,4%
4-6 tahun	58	50,9%
> 7 tahun	51	44,7%
	114	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja, dalam penelitian ini sebagian besar responden telah bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 58 orang atau 50,9%, urutan kedua responden dengan masa kerja > 7 tahun sebanyak 51 orang atau 44,7% dan urutan ketiga, responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 5 orang atau 4,4%. Semakin lama seseorang bekerja dalam bidang yang sama maka akan semakin banyak pengalaman kerja sehingga keterampilan dan kemampuannya juga akan semakin tinggi dan pada akhirnya akan berdampak pada prestasi kerja yang diraih, seperti pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2012:11) yang menyatakan bahwa: semakin lama masa kerja seseorang maka semakin banyak pengalaman yang didapat dari tempat kerja, jika orang tersebut dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kematangan jiwanya.

2. Analisis Data

a. Kualitas Data

1) Uji Validitas

Untuk hasil uji validitas pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a) Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Motivasi (X_1), penulis menggunakan program SPSS lalu menginput data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 30 *Try Out* ($N=30$) dan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas
Variabel Motivasi (X_1)

Pernyataan	Motivasi (X_1)		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
1	0,715	0,361	Valid
2	0,615	0,361	Valid
3	0,603	0,361	Valid
4	0,606	0,361	Valid
5	0,574	0,361	Valid
6	0,516	0,361	Valid
7	0,562	0,361	Valid
8	0,565	0,361	Valid
9	0,483	0,361	Valid
10	0,551	0,361	Valid

Dengan $df = N - 2$ atau $df 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,361. Sehingga untuk

melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Motivasi (X_1), dimana didapatkan nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,361) maka variabel Motivasi (X_1) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel Motivasi (X_1) diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil bahwa dari 10 butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

b) Uji Validitas Variabel Insentif (X_2)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Insentif (X_2), penulis menggunakan program SPSS lalu menginput data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 30 *Try Out* ($N=30$) dan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas
Variabel Insentif (X_2)

Pertanyaan	Insentif (X_2)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,759	0,361	Valid
2	0,876	0,361	Valid
3	0,658	0,361	Valid
4	0,467	0,361	Valid
5	0,384	0,361	Valid
6	0,476	0,361	Valid
7	0,584	0,361	Valid
8	0,736	0,361	Valid
9	0,559	0,361	Valid
10	0,739	0,361	Valid

Dengan $df = N - 2$ atau $df 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,361. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Insentif (X_2), dimana didapatkan nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,361) maka variabel Insentif (X_2) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel Insentif (X_2) diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil bahwa dari 10 butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

c) Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Prestasi Kerja (Y), penulis menggunakan program SPSS lalu menginput data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 30 *Try Out* ($N = 30$) dan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas
Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pertanyaan	Prestasi Kerja (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,825	0,361	Valid
2	0,838	0,361	Valid
3	0,757	0,361	Valid
4	0,629	0,361	Valid
5	0,476	0,361	Valid
6	0,644	0,361	Valid
7	0,686	0,361	Valid
8	0,796	0,361	Valid
9	0,580	0,361	Valid
10	0,472	0,361	Valid

Dengan $df = N - 2$ atau $df 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,361. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Prestasi Kerja (Y), dimana didapatkan nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,361) maka variabel Prestasi Kerja (Y) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel Prestasi Kerja (Y) diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil bahwa dari 10 butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan **valid** karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

2) Uji Reliabilitas

Untuk hasil uji reliabilitas pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)

Uji Reliabilitas variabel Motivasi (X_1) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0,863. Karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis ($0,863 > 0.6$) maka variable Motivasi (X_1) dinyatakan **reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas
Variabel Motivasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,863	10

b) Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X_2)

Uji Reliabilitas variabel Insentif (X_2) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0,886. Karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis ($0,886 > 0.6$) maka variable Insentif (X_2) dinyatakan **reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas
Variabel Insentif (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	10

c) Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Uji Reliabilitas variabel Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0,901 Karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis ($0,901 > 0.6$) maka variable Prestasi Kerja (Y) dinyatakan **reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas
Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,901	10

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

1) Variabel Motivasi (X1)

Table 4.10
Uji Normalitas Variabel Motivasi

		Motivasi (X1)
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,4649
	Std. Deviation	5,50973
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,094
	Negative	-0,109
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,204

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Motivasi (X1) adalah 0,204. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($p > 0,05$), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

2) Variabel Insentif (X2)

Table 4.11
Uji Normalitas Variabel Insentif

		Insentif (X2)
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,7544
	Std. Deviation	5,59323
Most Extreme Differences	Absolute	0,140
	Positive	0,093
	Negative	-0,140
Test Statistic		0,140
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,090

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Insentif (X2) adalah 0,090. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($p > 0,05$), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

3) Prestasi Kerja (Y)

Table 4.12
Uji Normalitas Variabel Prestasi Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Prestasi Kerja (Y)
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,7105
	Std. Deviation	5,54263
Most Extreme Differences	Absolute	0,111
	Positive	0,098
	Negative	-0,111
Test Statistic		0,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,155

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Prestasi Kerja (Y) adalah 0,155. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($p > 0,05$), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

c. Frekuensi Data

Pada nilai rata-rata dari masing-masing pernyataan yang diajukan kepada responden dikelompokkan ke dalam range. Penentuan range dilakukan dengan cara dimana skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 114 orang, maka:

$$\text{Skor tertinggi} = 114 \times 5 = 570$$

$$\text{Skor terendah} = 114 \times 1 = 114$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survei} = \frac{570 - 114}{5} = 91,2$$

Range skor:

$$114 - 205,2 = \text{sangat rendah}$$

$$205,3 - 296,5 = \text{rendah}$$

$$296,6 - 387,8 = \text{cukup rendah}$$

$$387,9 - 479,1 = \text{tinggi}$$

$$479,2 - 570 = \text{sangat tinggi}$$

1) Variabel Motivasi (X1)

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Motivasi, yaitu:

Table 4.13
Hasil Rekapitulasi Mengenai Motivasi

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Instansi memberikan fasilitas rumah dinas atau fasilitas lainya sebagai penunjang keberhasilan tugas	41 (205)	52 (208)	11 (33)	6 (12)	4 (4)	462
2.	Instansi menghargai pegawai melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing	50 (250)	29 (116)	25 (75)	6 (12)	4 (4)	457
3.	Instansi memprioritaskan jaminan keamanan bekerja bagi pegawai	37 (185)	42 (168)	22 (66)	7 (14)	6 (6)	439
4.	Keselamatan kerja bagi para pegawai memperoleh jaminan dari instansi	22 (110)	52 (208)	25 (75)	12 (24)	3 (3)	420
5.	Hubungan kerja yang kondusif dengan rekan kerja perlu di ciptakan	33 (165)	59 (236)	14 (42)	2 (4)	6 (6)	453
6.	Situasi kerja mempengaruhi motivasi dalam bekerja	47 (235)	44 (48)	16 (48)	3 (6)	4 (4)	469
7.	Instansi memberikan bonus atas usaha dan prestasi anda	39 (195)	41 (164)	21 (63)	8 (16)	5 (5)	443
8.	Perhatian dan penghargaan yang di berikan pimpinan terhadap prestasi kerja dapat mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik	47 (235)	40 (160)	12 (36)	11 (22)	4 (4)	457

ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing dan perhatian dan penghargaan yang di berikan pimpinan terhadap prestasi kerja dapat mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik” dengan skor 457. Dalam menjalani pekerjaan tertentu, kadang kala ada banyak hal yang sering membuat kita tidak nyaman di tempat kerja. Bisa apa saja yang menyebabkan hal itu, bisa karena teman kerja, atasan atau bahkan pekerjaan itu sendiri yang membuat tidak nyaman di sana. Kadang memang memilih pekerjaan yang sesuai dengan passion kita itu terasa sangat sulit, sementara itu pegawai harus tetap bekerja untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Situasi kerja akan berpengaruh besar terhadap motivasi pegawai, bahkan motivasi akan berubah-ubah sesuai dengan situasinya. jika situasi kerja sangat nyaman, semua pegawai bisa bekerja sama dengan baik, maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat bahkan mereka akan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika kondisi ruangan kantor kotor, kurang nyaman dan panas, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apalagi jika beberapa pegawai saling terlibat pertengkaran, hal ini akan menurunkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

2) Variabel Insentif (X2)

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Insentif, yaitu:

Table 4.14
Hasil Rekapitulasi Mengenai Insentif

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Bonus yang diberikan berpengaruh pada kualitas kerja	57 (285)	29 (116)	9 (27)	9 (18)	10 (10)	456
2.	Kejelasan bonus yang diberikan dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi	51 (255)	41 (164)	6 (18)	13 (26)	3 (3)	466
3.	Pemberian bonus sudah sesuai dengan kompetensi kerja para pegawai	41 (205)	47 (188)	12 (36)	10 (20)	4 (4)	453
4.	Komisi yang diterima sesuai dengan kontribusi kerja para pegawai	35 (175)	37 (148)	28 (84)	7 (14)	7 (7)	428
5.	Besarnya komisi yang diterima mempengaruhi mitivasi kerja anda	33 (165)	37 (148)	15 (45)	16 (32)	13 (13)	403
6.	Komisi yang diterima mempengaruhi anda untuk berprestasi dalam bekerja	39 (195)	41 (164)	15 (45)	12 (24)	7 (7)	435
7.	Pemberian pensiun (kompensasi yang ditangguhkan) sesuai dengan harapan pegawai	21 (105)	36 (144)	37 (111)	13 (26)	7 (7)	393
8.	Pembayaran kontraktual (kompensasi yang ditangguhkan) sesuai dengan perjanjian antara pegawai dengan instansi	45 (225)	38 (152)	19 (57)	9 (18)	3 (3)	455
9.	Jaminan sosial yang diperoleh pegawai telah sesuai dengan standar kerja	42 (210)	40 (160)	25 (75)	3 (6)	4 (4)	455

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
10.	Jaminan sosial yang diberikan sesuai dengan jabatan/pekerjaan pegawai	51 (255)	44 (176)	12 (36)	-	7 (7)	474
	Rata-rata Skor						441,8

Dari hasil yang terlihat pada Tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel insentif di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara berada pada range keempat yaitu 441,8 yang berarti insentif di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa insentif yang ada di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara secara umum telah diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dari Tabel 4.14 tampak bahwa pernyataan “jaminan sosial yang diberikan sesuai dengan jabatan/pekerjaan pegawai” merupakan skor tertinggi yaitu 474. Pegawai di instansi ini membutuhkan jaminan kesejahteraan ataupun jaminan sosial. Karena tidak semua pekerja mendapatkan jaminan sosial atau jaminan kesejahteraan. Karena beberapa instansi masih membatasi siapa saja yang dapat mendapat jaminan kesejahteraan. Dengan demikian jaminan kesejahteraan terhadap para pekerja sangatlah penting demi terciptanya kesejahteraan rakyat agar tidak merasa di acuhkan oleh pemerintah. Selanjutnya diikuti oleh pernyataan “kejelasan bonus

yang diberikan dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi” dengan skor 466. Kemudian pada urutan ketiga skor tertinggi yaitu pernyataan “bonus yang diberikan berpengaruh pada kualitas kerja” dengan skor 456. Pemberian bonus kepada setiap pegawai bisa dimaksudkan untuk memberikan semangat atau motivasi pegawai untuk bekerja mengerahkan seluruh tenaganya sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi pekerjaan masing-masing. Selain itu bonus juga bisa dimaksudkan sebagai reward atau imbalan pengganti ucapan terima kasih atas jasa yang telah diberikan demi eksisnya sebuah instansi, atau bahkan demi tercapainya tujuan, visi dan misi yang diinginkan instansi. Semua demi kesejahteraan pegawai menghadapi biaya hidup yang relatif tinggi. .

3) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Prestasi Kerja, yaitu:

Table 4.15
Hasil Rekapitulasi Mengenai Prestasi Kerja

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Cermat, tidak membuat kesalahan	56 (280)	49 (196)	6 (18)	-	3 (3)	500
2.	Menyelesaikan tugas tepat waktu	62 (310)	43 (172)	9 (27)	-	-	310
3.	Memenuhi standar kerja yang ditentukan	55 (275)	49 (196)	10 (30)	-	-	501

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
4.	Jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan	45 (225)	53 (212)	9 (27)	3 (6)	4 (4)	474
6.	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	47 (235)	39 (156)	24 (72)	-	4 (4)	467
7.	Dalam situasi mendesak bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional instansi	41 (205)	46 (184)	17 (51)	6 (12)	4 (4)	456
8.	Bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan	48 (240)	40 (160)	14 (42)	6 (12)	6 (6)	460
9.	Tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan dari departemen lain	53 (265)	31 (124)	17 (51)	9 (18)	4 (4)	462
10.	Memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun	57 (285)	28 (112)	16 (48)	-	13 (13)	458
	Rata-rata Skor						475,5

Dari hasil yang terlihat pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara berada pada range keempat yaitu 475,5 yang berarti Prestasi Kerja di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa prestasi kerja di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara sudah baik terlihat bahwa mayoritas pegawai memenuhi standar

yang dilakukan dengan bekerja secara cermat dan tidak membuat kesalahan sehingga hasil kerja dapat maksimal.

Dari tabel di atas tampak bahwa pernyataan “memenuhi standar kerja yang ditentukan” merupakan skor tertinggi yaitu 501, diikuti oleh pernyataan “cermat, tidak membuat kesalahan” dengan skor 500, kemudian pada urutan ketiga skor tertinggi yaitu pernyataan “jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan” dengan skor 474. Pada umumnya orang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Hanya

dengan demikianlah dua kepentingan utama yang telah disinggung di muka dapat terpenuhi. Hal ini perlu ditekankan karena tidak sedikit pimpinan yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara formal oleh bagian-bagian kepegawaian sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai “gangguan” terhadap pelaksanaan tugas masing-masing, para manajer itulah yang sehari-hari membimbing dan mengawasi para bawahannya dalam pelaksanaan tugas masing-masing, para manajer pulalah yang paling kompeten melakukan penilaian.

d. Analisis Kuantitatif

1) Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui tingkat persentasi pengaruh variabel independen yakni variabel (X) terhadap variabel depeden yakni variabel (Y) secara simultan (bersama-sama). Adapun hasilnya lihat tabel *Model Summary* sebagai berikut :

Tabel 4.16
Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,958 ^a	0,918	0,916	1,60237

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Dilihat dari tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,958 yang berarti bahwa variabel

independen Motivasi (X_1), dan Insentif (X_2) memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 0,958 atau 95,8% dengan Prestasi Kerja (Y), sedangkan nilai R Square sebesar 0,918 atau 91,8%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisis secara bersama-sama variabel independen Motivasi (X_1), dan Insentif (X_2) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai positif dan tingkat persentase pengaruhnya tinggi yaitu sebesar 91,8% dan sisanya sebesar 8,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

2) Analisis Regresi Berganda

Hasil persamaan regresi linear berganda ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,184	1,135		1,925	0,057
	Motivasi (X1)	0,478	0,044	0,475	10,759	0,000
	Insentif (X2)	0,534	0,044	0,539	12,206	0,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut : $\hat{Y} = 2,184 + 0,478X_1 + 0,534X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 2,184 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel Motivasi dan Insentif **maka** Prestasi Kerja yang dihasilkan sebesar 2,184 atau dapat juga dinyatakan bahwa

nilai konstanta intersep sebesar 2,184 menggambarkan Prestasi Kerja rata-rata jika Motivasi dan Insentif nilainya nol.

- b. Koefisien regresi dari variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,478 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variable Motivasi, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,478 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi dari variabel Insentif (X_2) sebesar 0,534 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variable Insentif, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,534 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Sig t

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Motivasi (X_1) dan Insentif (X_2) secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), maka dilakukan pengujian sig t_{hitung} . Untuk Uji sig t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil sig t_{hitung} dengan 0,05 yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji sig t

Variabel	Sig t.	Nilai Prob
Motivasi (X_1)	0,000	0,05
Insentif (X_2)	0,000	0,05

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh dengan nilai signifikan $t_1 = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa antara variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y)

terdapat pengaruh. Dari hasil uji sig t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

Dari tabel 4.18 diperoleh yakni karena nilai signifikan $t_2 = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa antara variabel Insentif (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan. Dari hasil uji sig t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

b. Uji Sig F

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program SPSS Versi 22 *for windows* didapat hasil dari uji F. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Uji Secara Simultan (Uji sig F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3186,446	2	1593,223	620,516	,000 ^b
	Residual	285,001	111	2,568		
	Total	3471,447	113			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan pada hasil uji ANOVA didapat signifikan F sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Motivasi

(X_1), dan variabel Insentif (X_2) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan dengan variabel Prestasi Kerja (Y).

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis di atas didapat hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil $0,05$. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Ardiansyah, Dicky Azhar (2012) dan Ninuk Setiawati (2014), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja. Artinya semakin baik motivasi yang dilakukan maka semakin meningkat prestasi kerja, dan sebaliknya semakin rendah motivasi yang dilakukan maka semakin rendah pula prestasi kerja. Martoyo mengemukakan bahwa, "Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan dan mengarahkan kepada pencapaian (Martoyo, 2010, p. 139). Lebih lanjut Flippo dalam Hasibuan mengatakan bahwa motivasi adalah keahlian dalam mengarahkan bawahan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai prestasi kerja yang gemilang dalam meraih tujuan organisasi (Hasibuan, 2006, p. 158). Motivasi sangat diperlukan oleh setiap individu. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan adanya motivasi dalam diri individu akan mengakibatkan semangat kerja kuat sehingga bila pekerjaannya membuahkan hasil yang baik akan

memberikan kepuasan tersendiri bagi individu tersebut. Jadi motivasi adalah hal yang menyebabkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dalam organisasi pemerintahan, terkadang pegawai sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal tersebut tentu berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja dipemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal karena gaji telah ditetapkan jumlahnya, dan tunjangan juga diberikan. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara telah berupaya untuk memberikan motivasi kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai. Pada hakikatnya sistem penghargaan sangat memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau institusi yang nantinya akan mengarah pada peningkatan prestasi kerja. Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara memberikan penghargaan kepada pegawainya sesuai hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut atau berdasarkan peraturan yang berlaku. Dalam hal dalam

pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara, maka ditetapkan indikator-indikator penilaian. Adapun indikator penilaian dimaksud meliputi; 1) kedisiplinan pegawai dalam bentuk kehadiran dan pelaksanaan tugas, 2) loyalitas pegawai, 3) ketuntasan pekerjaan tepat waktu, 4) hasil pekerjaan melampaui target maksimal yang ditetapkan, 5) memiliki inovasi dan dedikasi kerja yang tinggi.

Untuk melegalisasi pemberian penghargaan, ditetapkan melalui mekanisme penerapan administrasi tertentu. Bagi pegawai yang dianggap layak, penghargaan dapat diberikan dalam bentuk tunjangan atau promosi tertentu. Ada pula penghargaan dalam bentuk hadiah, yang selalu dituang dalam berita acara dan surat keputusan. Harapan utama setiap pemberian penghargaan ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, baik dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, maupun motivasi. Penghargaan yang diberikan memang dilakukan secara rutin, namun tidak semua pegawai menerimanya. Bagi penerima tentu memperlihatkan respon yang sangat baik, sebaliknya bagi yang tidak mendapat penghargaan bukan berarti tidak bisa, namun kesempatan tetap terbuka untuk semua pegawai.

2. Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis di atas didapat hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil $0,05$. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Yudiansyah (2010), bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap prestasi kerja. Artinya semakin baik insentif maka akan meningkatkan prestasi kerja, dan sebaliknya semakin rendah insentif maka akan menurunkan prestasi kerja.

Setiap instansi baik swasta maupun pemerintah tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas setiap instansi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Adanya pengaruh antara pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara menunjukkan bahwa pada dasarnya setiap pegawai sebagai manusia terdorong untuk bekerja dan meningkatkan prestasinya dalam bekerja, jika hasil kerjanya mendapatkan imbalan berupa insentif maka akan memacu pegawai untuk meningkatkan prestasinya. Hal itu dapat dipastikan bahwa apabila instansi tidak memberikan tunjangan tambahan kompensasi berupa insentif, maka pegawai tidak ada motivator dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Pemberian insentif yang merupakan tambahan selain gaji pokok merupakan pendapatan yang diterima pegawai sebagai imbal jasa terhadap pekerjaan yang telah dilakukan pada instansi. Oleh karena itu, apabila pendapatan pegawai bertambah maka kebutuhan pegawai akan terpenuhi

sehingga pegawai akan bekerja dengan nyaman dan baik. Hal itu akan meningkatkan prestasi kerja pegawai karena adanya dorongan berupa imbal jasa dari instansi.

Berdasarkan observasi dan kuesioner yang telah diberikan menunjukkan bahwa Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara telah memberikan insentif sesuai dengan posisi dan jabatan pegawai, hal tersebut sesuai dengan harapan pegawai. Selain itu, pegawai juga mengharapkan Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara memberikan kejelasan mengenai bonus yang diberikan dengan kata lain terdapat transparansi terhadap pemberian bonus dengan begitu maka akan memberikan semangat kepada pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja

Secara bersama-sama ada pengaruh yang sangat signifikan antara Motivasi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$, serta persentase mencapai $91,8\%$. Hasil tersebut dapat berarti bahwa apabila faktor motivasi dan insentif meningkat maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan insentif bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah, Dicky Azhar (2012), Ninuk Setiawati (2014) dan Yudiansyah (2010), bahwa motivasi dan insentif dapat mempengaruhi prestasi kerja. Namun pada penelitian

yang dilakukan oleh Ardiansyah, Dicky Azhar (2012), Ardiansyah menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu komitmen pegawai, yang pada penelitian ini tidak diteliti. Penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan SDM. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan yang berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Menurut Mangkunegara (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: (1) Faktor kemampuan, meliputi kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi; (2) Faktor Motivasi, meliputi kedisiplinan, pendidikan, dan semangat kerja dan kepribadian. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja pegawainya agar ia dapat memperlakukan pegawainya secara adil dalam hal seperti promosi, gaji/upah, insentif dan sebagainya. Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, dan memotivasi pegawainya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan.

Melalui variabel motivasi, menunjukkan bahwa dimensi kebutuhan sosial merupakan dimensi yang paling mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa dalam hidup bermasyarakat, manusia biasanya mempunyai status atau kedudukan tertentu yang mengharuskan seseorang untuk mempunyai atau melaksanakan berbagai hal supaya dipandang layak atau pantas. Misalnya pakaian dinas bagi

seorang pegawai negeri atau memberikan sumbangan pada yang membutuhkan. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang timbul berkenaan dengan tuntutan pergaulan atau hidup bersama dalam masyarakat.

Sementara melalui variabel insentif, dimensi jaminan sosial merupakan dimensi yang paling mempengaruhi prestasi pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Pada instansi baik instansi pemerintah maupun swasta terdapat beberapa jaminan sosial, seperti:

a. Jaminan sosial kesehatan

Asuransi sosial ini memberikan perlindungan pada masyarakat atas timbulnya gangguan kesehatan. Biaya yang ditanggung adalah untuk berobat jalan maupun rawat inap. Asuransi ini sekarang berada di bawah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan diberi nama BPJS Kesehatan. Dulu asuransi kesehatan dikelola beberapa lembaga dengan beberapa nama seperti Askes, Jamkesmas, dan Jamkesda. Penyelenggaranya dilakukan oleh PT Askes, Departemen Kesehatan, dan Dinas Kesehatan. Sekarang jaminan sosial kesehatan dijalankan oleh BPJS Kesehatan

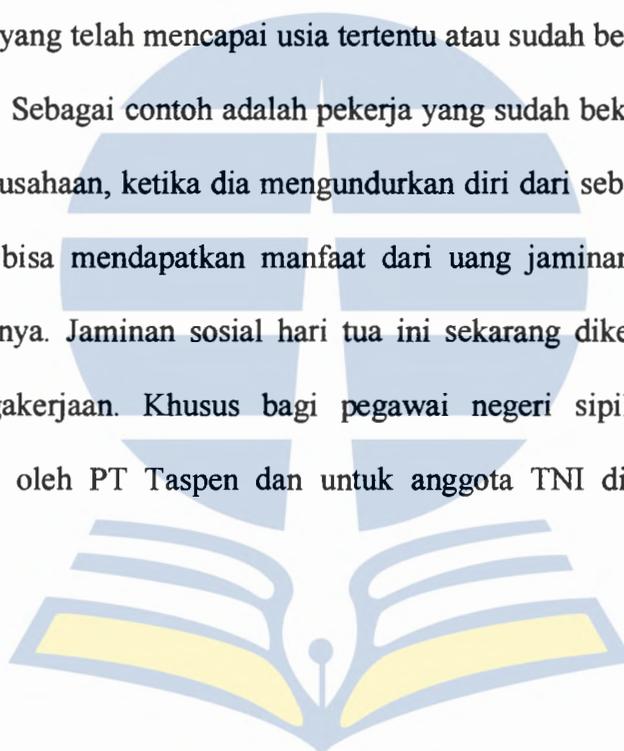
b. Jaminan sosial ketenagakerjaan

Jaminan sosial ketenagakerjaan juga berada di bawah BPJS. Sebelum dilebur ke dalam BPJS, jaminan sosial ini berada di bawah PT

Jamsostek dan sekarang berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan sosial ketenagakerjaan memberikan beberapa manfaat antara lain, perlindungan kepada anggota masyarakat, khususnya para pekerja atas gangguan keuangan akibat kecelakaan di tempat kerja atau dalam melakukan kegiatan sehari-hari.

c. Jaminan sosial hari tua

Jaminan sosial ini memberikan perlindungan jaminan hari tua pada para pekerja yang telah mencapai usia tertentu atau sudah bekerja pada masa tertentu. Sebagai contoh adalah pekerja yang sudah bekerja 10 tahun di satu perusahaan, ketika dia mengundurkan diri dari sebuah perusahaan, dirinya bisa mendapatkan manfaat dari uang jaminan hari tua yang dimilikinya. Jaminan sosial hari tua ini sekarang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Khusus bagi pegawai negeri sipil (PNS) masih dikelola oleh PT Taspen dan untuk anggota TNI dikelola oleh PT Asabri.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh pembahasan yang terdapat pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi sebagai variabel bebas dikategorikan secara umum tinggi. Kemudian berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable Motivasi terhadap Prestasi Kerja, artinya semakin baik motivasi semakin baik pula prestasi kerja, dan semakin rendah motivasi semakin rendah pula prestasi kerja.
2. Variabel insentif sebagai variabel bebas dikategorikan secara umum sudah tinggi. Kemudian berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable Insentif terhadap prestasi kerja, artinya semakin baik insentif semakin tinggi pula prestasi kerja, dan semakin rendah insentif semakin rendah pula prestasi kerja.
3. Variabel Prestasi Kerja sebagai variabel terikat dikategorikan secara umum tinggi. Kemudian berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable Motivasi dan Insentif terhadap prestasi kerja, artinya semakin tinggi motivasi dan insentif semakin tinggi pula prestasi kerja, dan semakin rendah motivasi dan insentif semakin rendah pula prestasi kerja. Hasil analisis secara bersama-sama variabel independen Motivasi (X_1), dan Insentif (X_2) terhadap variabel dependen

Prestasi Kerja (Y) juga memiliki nilai positif dan tingkat persentase pengaruhnya sangat tinggi.

B. Saran

Berdasarkan dari keseluruhan hasil penelitian dan simpulan yang ada, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini telah mengungkap bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Untuk itu, peneliti menyarankan bagi pimpinan untuk menjamin keselamatan bagi para pegawai dan jaminan keamanan menjadi program prioritas serta memberikan bonus atas usaha dan prestasi pegawai.
2. Penelitian ini telah mengungkap bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Untuk itu, peneliti menyarankan bagi pimpinan untuk memberikan pensiun (kompensasi yang ditangguhkan) sesuai dengan harapan pegawai, memberikan komisi yang sesuai dengan kontribusi kerja para pegawai sehingga memacu motivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal.
3. Penelitian ini telah mengungkap bahwa motivasi dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Untuk itu, peneliti menyarankan bagi pimpinan untuk melakukan pengawasan langsung sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional

instansi dalam situasi mendesak dan mampu memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun.

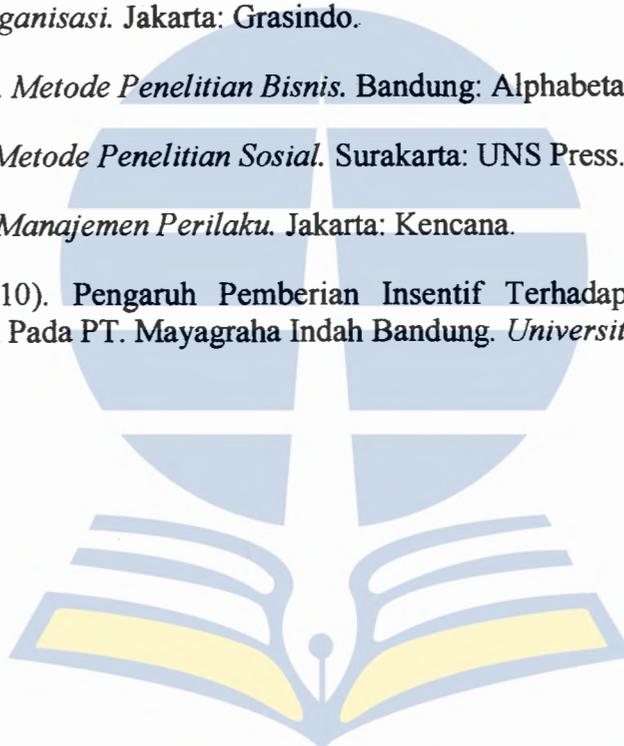


DAFTAR PUSTAKA

- Al-Nsour, M. (2012). Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities. *International Journal of Business and Management Vol. 7, No. 1, January* .
- Ardiansyah, D. A. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja. *Universitas Pendidikan Indonesia* .
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad. (2010). *Psikologi Industri, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Chintaloo, S., & Mahadeo, J. D. (2013). Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited. *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College, London, UK, 8 - 9 July* .
- Condly, S. J., Clark, R. E., & Stolovitch, H. D. (2003). The Effects of Incentives on Workplace Performance: A Meta-analytic Review of Research Studies. *Performance Improvement Quarterly, 16(3) Volume 16, Number 3* .
- Davis, K., & Newstrom. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Danim, S. (2014). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dharma, A. (2013). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Flippo, E. B. (2006). *Manajemen Personalialia (Alih Bahasa: Moh Masud), Jilid II*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, & dkk. (2006). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku-Struktur-Proses), Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPF.

- Hariandja, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Heidjrachman, S. H. (2013). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ijah, A. (2013). The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia Vol. 2 (3), S/No 7, July*.
- Kartasapoetra, A. (2008). *Pengantar Ekonomi Produksi Pertanian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moenir, H. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. Bandung: CV. Agung.
- Nainggolan. (2013). *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: BPFE.
- Nazir, M. (2009). *Metode Peneltian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Omollo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies, Vol. 5, No. 2*.
- Panggabean, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranunpandjono, H. d. (2006). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. (2006). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall International, Inc.

- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta: Erlangga.
- Setiawati, N. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kotasamarinda. *Ejournal Administrative Reform*, 2 (1) , 1073-1084.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Surakarta: UNS Press.
- Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku*. Jakarta: Kencana.
- Yudiansyah. (2010). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mayagraha Indah Bandung. *Universitas Widyatama*.



KUESIONER
PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS CIPTA KARYA
KABUPATEN ACEH UTARA

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden :(Diisi Oleh Peneliti)

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Pendidikan :

Lama Kerja : Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan-Pertanyaan Berikut Ini Mohon Diisi Dengan Jujur Dan Sesuai Dengan Keadaan Dan Kenyataan Yang Ada.

2. Berilah Tanda () Pada Salah Satu Jawaban Disetiap Pertanyaan, Sesuai Apa Yang Anda Alami Dan Rasakan Selama Ini. Terdapat 4 (Empat) Pilihan Jawaban, Yaitu:

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

R : RAGU-RAGU

S : SETUJU

SS : SANGAT SETUJU

**KUESIONER
VARIABEL MOTIVASI (X₁)**

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot
		5	4	3	2	1	
1.	Instansi memberikan fasilitas rumah dinas atau fasilitas lainnya sebagai penunjang keberhasilan tugas						
2.	Instansi menghargai pegawai melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing						
3.	Instansi memprioritaskan jaminan keamanan bekerja bagi pegawai						
4.	Keselamatan kerja bagi para pegawai memperoleh jaminan dari instansi						
5.	Hubungan kerja yang kondusif dengan rekan kerja perlu di ciptakan						
6.	Situasi kerja mempengaruhi motivasi dalam bekerja						
7.	Instansi memberikan bonus atas usaha dan prestasi anda						
8.	Perhatian dan penghargaan yang di berikan pimpinan terhadap prestasi kerja dapat mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik						
9.	Instansi memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri pegawai						
10.	Instansi memberikan kesempatan mengembangkannya dalam pengembangan karir						

**KUESIONER
VARIABEL INSENTIF (X₂)**

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot
		5	4	3	2	1	
1.	Bonus yang diberikan berpengaruh pada kualitas kerja						
2.	Kejelasan bonus yang diberikan dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi						
3.	Pemberian bonus sudah sesuai dengan kompetensi kerja para pegawai						
4.	Komisi yang diterima sesuai dengan kontribusi kerja para pegawai						
5.	Besarnya komisi yang diterima mempengaruhi motivasi kerja anda						
6.	Komisi yang diterima mempengaruhi anda untuk berprestasi dalam bekerja						
7.	Pemberian pension (kompensasi yang ditanggihkan) sesuai dengan harapan pegawai						
8.	Pembayaran kontraktual (kompensasi yang ditanggihkan) sesuai dengan perjanjian antara pegawai dengan perusahaan						
9.	Jaminan sosial yang diperoleh pegawai telah sesuai dengan standar kerja						
10.	Jaminan sosial yang diberikan sesuai dengan jabatan/ pekerjaan pegawai						

**KUESIONER
VARIABEL PRESTASI KERJA PEGAWAI (Y)**

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot
		5	4	3	2	1	
1.	Cermat, tidak membuat kesalahan						
2.	Menyelesaikan tugas tepat waktu						
3.	Memenuhi standar kerja yang ditentukan						
4.	Jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan						
5.	Menunjukkan rasa tidak enak (misalnya: sungkan, malu) jika pekerjaan belum selesai						
6.	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas						
7.	Dalam situasi mendesak bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional perusahaan						
8.	Bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan						
9.	Tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan dari departemen lain						
10.	Memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun						

HASIL SKOR VARIABEL MOTIVASI

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	4	3	3	3	3	2	1	34
2	4	4	3	2	4	4	3	1	4	3	32
3	2	5	4	3	1	1	3	3	3	3	28
4	5	5	5	3	3	2	2	5	3	3	36
5	4	5	3	4	4	3	2	3	4	4	36
6	2	1	1	5	5	5	5	4	5	5	38
7	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	31
8	1	3	3	3	4	4	2	2	5	5	32
9	5	5	5	4	4	3	2	2	2	2	34
10	3	1	3	3	4	4	1	2	5	5	31
11	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	2	2	2	2	1	3	5	5	5	31
13	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
14	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	40
15	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	33
16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
17	5	5	4	2	4	4	4	4	1	1	34
18	4	3	3	2	4	4	4	5	4	3	36
19	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	40
20	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	42
21	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	36
22	4	4	5	4	5	5	5	4	3	2	41
23	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	43
24	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	46
25	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	45
26	4	2	5	4	4	4	4	5	5	5	42
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
28	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	38
29	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	45
30	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	41
31	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	45
32	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	46
33	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	40
34	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
35	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
36	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	42

37	5	5	1	3	4	3	4	4	3	1	33
38	4	4	3	4	1	2	3	4	2	5	32
39	5	5	3	4	3	3	1	1	1	2	28
40	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
41	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
42	4	4	2	1	3	5	5	5	5	4	38
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
44	1	2	1	3	4	4	3	4	4	5	31
45	5	3	1	2	4	4	3	3	4	4	33
46	1	3	4	3	1	1	4	4	5	4	30
47	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	41
48	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	41
49	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	39
50	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	40
51	5	4	4	1	1	3	4	4	4	4	34
52	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	41
53	4	4	4	2	2	4	2	2	4	3	31
54	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	40
55	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	39
56	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	41
57	4	4	3	4	3	5	4	2	4	3	36
58	5	5	4	4	4	3	1	4	4	4	38
59	5	3	5	5	3	5	3	4	4	5	42
60	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	45
61	3	3	2	4	4	5	5	5	5	5	41
62	5	2	4	3	4	5	5	5	5	5	43
63	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
64	5	3	5	5	4	5	5	2	3	1	38
65	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	46
66	4	5	4	2	5	3	5	2	5	3	38
67	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
68	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	45
69	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	42
70	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
71	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	45
72	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	41
73	5	5	5	4	3	3	3	3	2	1	34
74	4	4	3	2	4	4	3	1	4	3	32
75	2	5	4	3	1	1	3	3	3	3	28

76	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	46
77	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
78	2	1	1	5	5	5	5	4	5	5	38
79	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	41
80	1	3	3	3	4	4	2	2	5	5	32
81	5	5	5	4	4	3	2	2	2	2	34
82	3	1	3	3	4	4	1	2	5	5	31
83	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	41
85	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
86	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	40
87	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	33
88	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
89	5	5	4	2	4	4	4	4	1	1	34
90	4	3	3	2	4	4	4	5	4	3	36
91	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	40
92	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	42
93	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	36
94	4	4	5	4	5	5	5	4	3	2	41
95	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	43
96	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	46
97	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	45
98	4	2	5	4	4	4	4	5	5	5	42
99	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
100	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	38
101	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	45
102	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	41
103	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	45
104	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	46
105	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	40
106	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
107	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
108	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	42
109	5	5	1	3	4	3	4	4	3	1	33
110	4	4	3	4	1	2	3	4	2	5	32
111	5	5	3	4	3	3	1	1	1	2	28
112	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
113	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
114	4	4	2	1	3	5	5	5	5	4	38

HASIL SKOR VARIABEL INSENTIF

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	2	4	4	4	3	1	1	33
2	4	4	2	3	1	1	1	5	5	5	31
3	5	2	1	1	2	4	3	4	4	4	30
4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
6	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	43
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
8	2	1	3	4	3	4	3	5	3	1	29
9	3	4	4	3	4	3	1	1	4	4	31
10	2	2	2	1	1	3	4	4	5	4	28
11	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	39
14	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	39
15	5	5	5	4	3	2	3	3	3	4	37
16	1	4	4	4	4	1	3	5	5	5	36
17	3	5	5	3	1	4	2	3	3	3	32
18	1	4	4	3	2	3	3	4	4	3	31
19	5	5	5	3	1	3	4	3	3	4	36
20	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	39
21	5	4	4	5	3	2	3	3	3	3	35
22	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5	42
23	4	2	5	5	2	2	5	5	5	5	40
24	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	45
25	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	35
26	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	43
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
28	3	4	3	4	5	4	2	2	5	3	35
29	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	43
30	5	5	4	4	3	5	3	4	4	5	42
31	5	5	2	3	5	5	5	5	3	5	43
32	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	45
33	5	3	5	2	3	5	4	5	5	5	42
34	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
35	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
36	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	41

37	5	5	4	2	4	4	4	3	1	1	33
38	4	4	2	3	1	1	1	5	5	5	31
39	5	2	1	1	2	4	3	4	4	4	30
40	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	45
41	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
42	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	43
43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
44	2	1	3	4	3	4	3	5	3	1	29
45	3	4	4	3	4	3	1	1	4	4	31
46	2	2	2	1	1	3	4	4	5	4	28
47	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	39
50	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	39
51	5	5	5	4	3	2	3	3	3	4	37
52	1	4	4	4	4	1	3	5	5	5	36
53	3	5	5	3	1	4	2	3	3	3	32
54	1	4	4	3	2	3	3	4	4	3	31
55	5	5	5	3	1	3	4	3	3	4	36
56	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	39
57	5	4	4	5	3	2	3	3	3	3	35
58	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5	42
59	4	2	5	5	2	2	5	5	5	5	40
60	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	45
61	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	35
62	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	43
63	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
64	3	4	3	4	5	4	2	2	5	3	35
65	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	43
66	5	5	4	4	3	5	3	4	4	5	42
67	5	5	2	3	5	5	5	5	3	5	43
68	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	45
69	5	3	5	2	3	5	4	5	5	5	42
70	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
71	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
72	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	41
73	5	5	4	2	4	4	4	3	1	1	33
74	4	4	2	3	1	1	1	5	5	5	31
75	5	2	1	1	2	4	3	4	4	4	30

76	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	45
77	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
78	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	43
79	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
80	2	1	3	4	3	4	3	5	3	1	29
81	3	4	4	3	4	3	1	1	4	4	31
82	2	2	2	1	1	3	4	4	5	4	28
83	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	38
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	39
86	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	39
87	5	5	5	4	3	2	3	3	3	4	37
88	1	4	4	4	4	1	3	5	5	5	36
89	3	5	5	3	1	4	2	3	3	3	32
90	1	4	4	3	2	3	3	4	4	3	31
91	5	5	5	3	1	3	4	3	3	4	36
92	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	39
93	5	4	4	5	3	2	3	3	3	3	35
94	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5	42
95	4	2	5	5	2	2	5	5	5	5	40
96	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	45
97	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	35
98	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	43
99	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
100	3	4	3	4	5	4	2	2	5	3	35
101	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	43
102	5	5	4	4	3	5	3	4	4	5	42
103	5	5	2	3	5	5	5	5	3	5	43
104	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	45
105	5	3	5	2	3	5	4	5	5	5	42
106	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
107	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
108	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	41
109	5	5	4	2	4	4	4	3	1	1	33
110	4	4	2	3	1	1	1	5	5	5	31
111	5	2	1	1	2	4	3	4	4	4	30
112	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	45
113	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
114	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	43

HASIL SKOR VARIABEL PRESTASI KERJA

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	4	4	3	4	3	1	1	35
2	4	4	3	4	4	1	1	4	4	5	34
3	5	5	4	1	1	3	3	3	3	3	31
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
6	4	4	5	5	5	3	3	5	3	4	41
7	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
8	4	4	3	3	4	4	3	1	2	5	33
9	5	5	4	4	3	3	4	4	2	1	35
10	3	3	4	3	4	3	2	1	5	4	32
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
13	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	41
14	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	42
15	5	5	4	4	3	4	4	4	2	1	36
16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
17	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	33
18	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	38
19	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
21	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	38
22	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
23	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	44
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	47
25	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	43
26	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	4	5	5	2	3	1	40
29	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
30	4	5	4	4	5	3	5	2	5	3	40
31	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
32	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
33	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	44

37	5	5	5	4	4	3	4	3	1	1	35
38	4	4	3	4	4	1	1	4	4	5	34
39	5	5	4	1	1	3	3	3	3	3	31
40	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
41	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
42	4	4	5	5	5	3	3	5	3	4	41
43	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
44	4	4	3	3	4	4	3	1	2	5	33
45	5	5	4	4	3	3	4	4	2	1	35
46	3	3	4	3	4	3	2	1	5	4	32
47	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
49	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	41
50	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	42
51	5	5	4	4	3	4	4	4	2	1	36
52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
53	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	33
54	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	38
55	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
57	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	38
58	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
59	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	44
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	47
61	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	43
62	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	45
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	5	5	5	4	5	5	2	3	1	40
65	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
66	4	5	4	4	5	3	5	2	5	3	40
67	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
68	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
69	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	44
73	5	5	5	4	4	3	4	3	1	1	35
74	4	4	3	4	4	1	1	4	4	5	34
75	5	5	4	1	1	3	3	3	3	3	31

76	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
77	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
78	4	4	5	5	5	3	3	5	3	4	41
79	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
80	4	4	3	3	4	4	3	1	2	5	33
81	5	5	4	4	3	3	4	4	2	1	35
82	3	3	4	3	4	3	2	1	5	4	32
83	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
84	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
85	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	41
86	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	42
87	5	5	4	4	3	4	4	4	2	1	36
88	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
89	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	33
90	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	38
91	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
92	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
93	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	38
94	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
95	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	44
96	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	47
97	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	43
98	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	45
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
100	5	5	5	5	4	5	5	2	3	1	40
101	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
102	4	5	4	4	5	3	5	2	5	3	40
103	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
104	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
105	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
108	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	44
109	5	5	5	4	4	3	4	3	1	1	35
110	4	4	3	4	4	1	1	4	4	5	34
111	5	5	4	1	1	3	3	3	3	3	31
112	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
113	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
114	4	4	5	5	5	3	3	5	3	4	41

HASIL OUTPUT SPSS

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi (X1)	Insentif (X2)	Prestasi Kerja (Y)
N		114	114	114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.4649	38.7544	41.7105
	Std. Deviation	5.50973	5.59323	5.54263
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.140	.111
	Positive	.094	.093	.098
	Negative	-.109	-.140	-.111
Test Statistic		.109	.140	.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.204	.090	.155

UJI REGRESI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja (Y)	41.7105	5.54263	114
Motivasi (X1)	39.4649	5.50973	114
Insentif (X2)	38.7544	5.59323	114

Correlations

		Prestasi Kerja (Y)	Motivasi (X1)	Insentif (X2)
Pearson Correlation	Prestasi Kerja (Y)	1.000	.899	.912
	Motivasi (X1)	.899	1.000	.787
	Insentif (X2)	.912	.787	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja (Y)	.	.000	.000
	Motivasi (X1)	.000	.	.000
	Insentif (X2)	.000	.000	.
N	Prestasi Kerja (Y)	114	114	114
	Motivasi (X1)	114	114	114
	Insentif (X2)	114	114	114

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif (X2), Motivasi (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.918	.916	1.60237

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3186.446	2	1593.223	620.516	.000 ^b
	Residual	285.001	111	2.568		
	Total	3471.447	113			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Motivasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.184	1.135		1.925	.057
	Motivasi (X1)	.478	.044	.475	10.759	.000
	Insentif (X2)	.534	.044	.539	12.206	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.4517	50.1865	41.7105	5.31024	114
Std. Predicted Value	-1.932	1.596	.000	1.000	114
Standard Error of Predicted Value	.151	.712	.248	.080	114
Adjusted Predicted Value	31.4274	50.1926	41.6908	5.31030	114
Residual	-4.17560	5.93126	.00000	1.58812	114
Std. Residual	-2.606	3.702	.000	.991	114
Stud. Residual	-2.622	4.132	.006	1.022	114
Deleted Residual	-4.22842	7.39027	.01968	1.69128	114
Stud. Deleted Residual	-2.695	4.471	.010	1.048	114
Mahal. Distance	.012	21.317	1.982	2.447	114
Cook's Distance	.000	1.400	.023	.136	114
Centered Leverage Value	.000	.189	.018	.022	114

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)