

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT BADAN PEMBERDAYAAN
DAN PEMERINTAHAN DESA KOTA
TUAL TAHUN 2014-2014**

Tesis

**untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen**



**Diajukan oleh
Zaikia M Aziz
152303123**

**Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2017**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-NYA, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat BPPMPD Kota Tual”.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) dalam bidang keahlian keuangan daerah pada STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. John Suprihanto, MM
2. Suhartono, SE. M.Si
3. Prof dr Abdul Halim MBA. Ak
4. Zulkilfi, SE, MM atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluahkan kepada penulis untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing
5. Dra. Sulastiningsih, M.Si
6. Seluruh Dosen Pascasarjana Widya Wiwaha
7. Kepada suamiku Eko Nurcahyo atas motivasinya.
8. Kepada buah hatiku Abil dan Azwa atas kesabarannya menunggu dirumah.
9. Rekan- rekan S-2 MM Widya Wiwaha angkatan 15.2.C.

10. Rektor dan semua civitas MM Widya Wiwaha atas dukungan dan bantuannya.

11. Kepada semua pihak yang telah membantu yang penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar-benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, Oktober 2017

Zaikia M Aziz

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Permasalahan	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Pertanyaan Penelitian	3
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
2.1. Pengertian, Fungsi, Peranan dan Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4. Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2. Pengertian Insentif	17
2.2.1. Jenis-jenis Insentif	19
2.2.2. Tujuan Pemberian Insentif	22
2.2.3. Sistem Pelaksanaan Pemberian Insentif	23
2.2.4. Indikator-indikator Pemberian Insentif	25
2.3. Pengertian Kinerja	29
2.4. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Rancangan/ Desain Penelitian	33
3.1.1. Variabel Penelitian dan Definisi Variabel	33
3.1.2. Definisi Operasional Variabel	34

A. Insentif	34
B. Kepuasan Kerja atau Kinerja.....	35
C. Kinerja Pegawai	36
3.2. Populasi dan Sampel	36
3.3. Jenis dan Sumber Data	37
3.4. Metode dan Pengumpulan Data	37
3.5. Metode Analisis Data	38
3.5.1. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif ...	38
3.5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas	39
3.5.3. Pengujian Hipotesis	39
A. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik)	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1. Sejarah Singkat Kota Tual	41
4.1.2. Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab	42
4.1.3. Susunan Organisasi BPPMD	43
4.2. Karakteristik Responden	44
4.2.1. Profil Responden Menurut Usia	45
4.2.2. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	45
4.2.3. Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir	46
4.2.4. Profil Responden Menurut Masa Kerja	47
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian	48
4.3.1. Uji Validitas	48
4.3.2. Uji Reliabilitas	49
4.4. Analisis Data	50
4.4.1. Hasil Analisis Deskriptif	50
4.4.1.1. Variabel Pemberian Insentif	50
4.4.1.2. Kepuasan Kerja atau Kinerja.....	51
4.4.1.3. Kinerja Pegawai	53

4.4.2. Hasil Uji Normalitas	55
4.4.3. Pengujian Hipotesis	57
4.4.3.1. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja	57
4.4.3.2. Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	58
4.4.3.3. Hasil Analisis Jalur	60
4.5. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN.....	68
5.1. Kesimpulan	68
5.2. Saran-saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT BADAN PEMBERDAYAAN DAN PEMERINTAHAN DESA KOTA TUAL TAHUN 2014 – 2016

Oleh
Zaikia M Aziz
152303123

Tesis ini dibimbing oleh
Zulkifli, SE, MM

Masalah yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah mengenai kinerja pegawai BPMPD Kota Tual. Inti kajian dalam penelitian ini di fokuskan pada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPMPD Kota Tual yaitu pemberian insentif. Berdasarkan hal tersebut, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai BPMPD Kota Tual.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu pemberian insentif pada variabel X dan kinerja pegawai pada variabel Y. Teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini adalah menggunakan teori.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner yang di analisis menggunakan skala likers. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor sekretariat BPMPD yang berjumlah 30 orang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat BPMPD Kota Tual.

Zaikia M Aziz, 2017

**Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat BPMPD
Kota Tual**

STIE Widya Wiwaha

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Kantor Sekretariat Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kota Tual tidak mungkin terlepas dari sumber daya manusia, dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Diharapkan perhatian dari pimpinan terhadap staf kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kota Tual. Dengan pemberian insentif berupa material sesuai dengan

pangkat, golongan atau masa kerja pegawai agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan bisa mencapai target yang diharapkan oleh pimpinan. insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menurunkan tingkat absensi pegawai serta mendorong pegawai bekerja lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. selain meningkatkan kinerja pegawai diharapkan insentif dapat membuat pegawai memiliki kesetiaan bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kota Tual.

Insentif juga diharapkan dapat menstabilkan pekerjaan di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa dengan beban kerja yang sangat banyak insentif diharapkan menjadi penyemangat bagi pegawai. insentif yang diberikan kepada pegawai dilakukan dengan cara per triwulan atau tiap tiga bulan sekali, yaitu jatuh pada bulan maret, juni, september dan bulan desember. insentif yang diberikan belum seruruhnya merata hal ini menyebabkan pelaksanaan pemberian insentif pada pegawai dalam setahun tidak menentu. lebih sering mundur dari yang dijadwalkan dan tidak seluruh pegawai mendapatkan insentif. besarnya insentif yang diperoleh setiap pegawai berbeda.

Hasil wawancara dengan Kasubag Bidang Pemberdayaan Ekonomi diperoleh informasi bahwa insentif yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan standar yang ditetapkan. permasalahannya adalah pemberian bonus yang tidak sesuai dan tidak merata kepada setiap pegawai dan pemberian yang tidak tepat waktu, sering mundur dari yang

dijadwalkan. sehingga membuat pegawai tidak berharap dengan pemberian insentif yang tidak pasti.

Pimpinan juga bisa memberikan insentif non material berupa pujian. Dengan pujian dapat membuat staf lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian dari pimpinan staf akan merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam bekerja. Pegawai juga bisa diberi pelatihan agar menguasai pekerjaannya sehingga mereka bekerja lebih baik lagi.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada Kantor BPMPD Kota Tual yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada pegawai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai menurun. Hal ini dibuktikan dengan penumpukan berkas dalam ruangan yang membuat ruangan jadi lembab dan tidak nyaman bagi pegawai. Ruang juga menjadi kotor dan berdebu karena tumpukan berkas yang tidak dikerjakan.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Tesis ingin membahas tentang pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat BPMPB Kota Tual, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang permasalahan maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1 . Apakah pemberian insentif memberikan dorongan terhadap kinerja pegawai.
2. Apakah jenis insentif (finansial atau non finansial) dapat meningkatkan

kinerja pegawai.

3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berjudul “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa adalah:

1. Untuk menganalisis bahwa pemberian insentif memberikan dorongan pada pegawai Kantor Sekretariat BPMPB agar mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

2. Untuk menganalisis jenis insentif (finansial atau non finansial) yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih produktif.

3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.5. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang dapat diambil dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk Penulis

Menambah wawasan untuk mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari kebijaksanaan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.

2. Untuk Pihak Kantor Sekretariat BPMPD

Untuk memberikan masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan di Kantor Sekretariat BPMPD dalam usaha

meningkatkan kinerja pegawai.

3. Untuk Pihak Lain

Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang insentif.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa khususnya Bagian Sekretariat di tahun 2012 menghadapi beban kerjanya yang sangat banyak. Mungkin akibat dari pemekaran di tahun 2008 dan resmi pisah antara Kabupaten dan Kota Tual pada tahun 2010 sehingga membuat pegawai jadi kewalahan dan malas bekerja. Melihat pekerjaan yang menumpuk membuat pegawai semakin malas dan sering absen karena keadaan ruang kerja yang tidak nyaman diakibatkan tumpukan berkas di mana-mana yang belum dikerjakan, selain itu karena pemekaran banyak penambahan pegawai honorer namun tidak diperhatikan kemampuan kerjanya. Pimpinan pun kewalahan dan mengajukan permintaan dana tambahan buat insentif pegawai agar dapat menyemangati pegawai dalam bekerja. Dengan insentif material ini diharapkan pegawai bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai sekretariat badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kota Tual. Apakah dengan pemberian insentif ini pegawai termotivasi atau tidak karena nilai dari insentif yang di berikan tidak terlalu tinggi, Namun di harapkan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Selain insentif material di rencanakan juga insentif non material berupa pelatihan bagi pegawai yang di anggap mampu dalam bekerja akan di ikutkan dalam pelatihan agar lebih baik lagi dalam bekerja. Pimpinan berharap dengan adanya insentif pegawai jadi rajin bekerja dan tidak absen lagi, Sehingga

pemberian insentif ini juga berdasarkan absen pegawai. Selain absen pegawai ada register penyelesaian kerja pegawai.

2.1. Pengertian, Fungsi, Peranan dan Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap perusahaan, karena manusia lah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, di mana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Tugas manajemen yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Manajemen yang khusus untuk menangani dan mengelola unsur manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Dengan mempelajari dan menerapkan manajemen sumber daya manusia diharapkan tujuan

organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Manajemen sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu, organisasi/perusahaan dan masyarakat.

Pelaksanaan Pemberian Insentif dalam rangka meningkatkan kinerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia, untuk itu perlu diketahui definisi atau pengertian dari manajemen sumber daya manusia untuk dapat lebih memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014: 10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

Menurut Hadari Nawawi (2013: 40), manajemen sumber daya manusia:“Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan”.

Menurut Mutiara S. Pangabean (2004: 15), manajemen sumber

daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Sedarmayanti (2009: 6), manajemen sumber daya manusia adalah:“penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi”.

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan memperhatikan sifat dan hakekat manusia sebagai anggota organisasi bersangkutan secara tepat dan efisien atau dengan kata lain keberhasilan pengelolaan suatu organisasi beserta aktivitasnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Jadi pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya dengan manajemen personalia. Sebenarnya pengertian manajemen personalia tidak ada yang diterima secara umum, karena masing-masing pakar mengemukakan pengertian

mereka masing-masing.

2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menurut Mutiara S. Pangabean (2004 :16) sebagai berikut:

1. Pengadaan Tenaga Kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri dari analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan, dan seleksi.

a. Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan suatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memahami tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi.

b. Perencanaan tenaga kerja

Perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang diperlukan oleh sebuah organisasi pada waktu yang tepat agar tujuannya dapat dicapai.

c. Penarikan tenaga kerja

Penarikan tenaga kerja merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memperoleh sejumlah calon pegawai yang memenuhi persyaratan (berkualitas). Proses ini diawali dengan

pemahaman akan adanya lowongan, tugas-tugas yang dikerjakan, kualifikasi dan sistem kompensasi yang berlaku, sehingga adalah wajar jika proses ini merupakan langkah lanjutan dari analisis pekerjaan dan perencanaan kerja maupun langkah-langkah yang diperlukan dalam penetapan sistem kompensasi, seperti evaluasi pekerjaan dan survey upah dan gaji.

d. Seleksi

Proses penarikan dan seleksi penerimaan pegawai bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan atau usaha untuk memperoleh jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sasaran dari pengadaan adalah untuk memperoleh sumber daya manusia dalam jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang tepat bagi organisasi. Pengadaan yang berhasil akan menghasilkan penerimaan organisasi atau seseorang yang merasakan pekerjaannya.

2. Pengembangan Pegawai

Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan, dan pendidikan. Pada hakikatnya yang ditujukan untuk menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan kualifikasi yang dimiliki pegawai sekarang.

Orientasi dapat hanya berupa pengenalan sederhana dengan

pegawai lama, atau dapat merupakan proses panjang yang meliputi pemberian informasi mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia, prosedur kerja, gambaran umum atau sejarah, sifat perusahaan, dan manfaat-manfaat yang diperoleh pegawai baru. Dengan kata lain, tahap orientasi merupakan kegiatan pengenalan dan penyesuaian pegawai baru dengan organisasi seperti pelatihan dan pendidikan.

3. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Perencanaan dan Pengembangan karir terdiri dari pengertian karir, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, tetapi berhubungan dan memberikan kesinambungan, keteraturan, dan arti kehidupan bagi seseorang. Perencanaan karir adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang memilih tujuan karir dan mengenali cara atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak yang tersedia ketika dibutuhkan. Namun hal ini belum dilaksanakan dengan baik. Masih banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya. Sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang ditujukan

untuk memperoleh informasi tentang prestasi pegawai. Informasi ini dapat digunakan sebagai input dalam melaksanakan hampir semua aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya, yaitu promosi, kenaikan gaji, pengembangan, namun masih belum sesuai karena masih banyak pegawai yang kinerjanya masih kurang namun mendapat jabatan dan pegawai yang kinerjanya baik tidak diperhatikan karena tidak punya andil dalam pemekaran Kota Tual.

5. Kompensasi

Merupakan segala bentuk penghargaan (*outcomes*) yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi (*inputs*) yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri atas gaji pokok, insentif dan kesejahteraan pegawai. Kebijakan pemberian kompensasi kepada pegawai berdasarkan tingkat golongan pendidikan, dan semua dihitung berdasarkan masa kerja.

6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan di tempat kerja, sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan pegawai dari penyakit secara fisik mental.

7. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan antara pekerja dan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan.

Dari beberapa penjelasan di atas penulis dapat menyimpulkan secara garis besar bahwa fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan pegawai, perencanaan dan pengembangan, penilaian, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, pemutusan hubungan kerja. Fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia tersebut selalu digunakan oleh semua organisasi atau perusahaan dalam menjalankan suatu aktivitas keorganisasian. Untuk itu perlu sekali diketahui bahwa salah satu dari fungsi operasional tersebut tidak dipakai maka suatu organisasi akan mengalami kepingangan.

2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup berbagai masalah sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001: 4) mengemukakan sebagai berikut:

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description, job specification, job requirement dan job evaluation*.
2. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan azas *the right man it the right place and the right man on the right job*.

3. Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
6. Pemantauan dengan cermat Undang-undang Perburuhan, dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
9. Pengaturan mutasi pegawai.
10. Pengaturan pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap, terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

2.1.4. Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan

perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari beberapa elemen yang disingkat dengan 6 M menurut Hasibuan (2014: 5) antara lain:

1. *Man*

Man merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.

2. *Money*

Money merupakan alat bantu berupa alat pembayaran untuk kelancaran operasional baik *intern* maupun *ekstern*.

3. *Method*

Method merupakan suatu cara menggunakan semua sistem agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. *Machine*

Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka *machine* disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.

5. *Material*

Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan operasional.

6. *Market*

Pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang dihasilkan melalui sistem distribusi yang dipakai.

Dari uraian mengenai unsur-unsur manajemen tersebut di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keenam unsur manajemen tersebut harus dilakukan atau dilaksanakan bersama-sama, bila dalam salah satu kegiatan unsur manajemen tersebut ada yang tidak terpenuhi maka kegiatan tidak akan berjalan dengan baik. Dalam suatu organisasi atau perusahaan unsur 6 M selalu berhubungan satu dengan yang lainnya sehingga unsur-unsur tersebut tidak bisa terpisahkan.

2.2. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

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

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

agar kinerja pegawai dapat meningkat.

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

Menurut Hasibuan (2014: 117), dikemukakan bahwa:

“Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:89), dikemukakan bahwa:“Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Menurut Pangabean (2004:77), dikemukakan bahwa:

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

Menurut Handoko (2012: 176), dikemukakan bahwa:

“Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

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

Pemberian insentif prinsipnya menguntungkan kedua belah pihak. Pegawai BPMPD mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan/instansi dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

2.2.1. Jenis-jenis Insentif

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

Menurut Siagian (2014: 268), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piece work*

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

2. Bonus

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

3. Komisi

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

4. Insentif bagi eksekutif

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

5. Kurva “kematangan”

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

6. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan

karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

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

a. Insentif materi

Dapat diberikan dalam bentuk:

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

b. Insentif non-material

Dapat diberikan dalam bentuk:

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

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya ada akhirnya akan meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga instansi dan pegawai diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan/instansi.

2.2.2. Tujuan Pemberian Insentif

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

1. Bagi perusahaan:

- a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

2. Bagi pegawai:

- a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
- b) Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan “insentif”.

Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi

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

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

2.2.3. Sistem Pelaksanaan Pemberian Insentif

Pedoman penyusunan rencana insentif oleh Gary Dessler dalam bukunya yang diterjemahkan oleh (Agus Dharma) dapat juga dijadikan bahan acuan, antara lain:

a. Pastikan bahwa usaha dan imbalan langsung terkait

Insentif dapat memotivasi pegawai jika mereka melihat adanya kaitan antara upaya yang mereka lakukan dengan pendapatan yang disediakan, oleh karena itu program insentif hendaklah menyediakan ganjaran kepada pegawai dalam proporsi yang sesuai dengan peningkatan kinerja mereka. Pegawai harus berpandangan bahwa mereka dapat melakukan tugas yang diperlukan sehingga standar yang ditetapkan dapat tercapai.

b. Buatlah rencana yang dapat dipahami dan mudah dikalkulasi oleh pegawai

Para pegawai diharapkan dapat mudah menghitung pendapatan yang bakal diterima dalam berbagai level upaya dengan melihat kaitan antara upaya dengan pendapatan. Oleh karena itu program tersebut sebaiknya dapat dimengerti dan mudah di kalkulasi.

c. Tetapkanlah standar yang efektif

Standar yang mendasari pemberian insentif ini sebaiknya efektif, dimana standar dipandang sebagai hal yang wajar oleh pegawai. Standar sebaiknya ditetapkan cukup masuk akal, sehingga dalam upaya mencapainya terdapat kesempatan berhasil 50-50 dan tujuan yang akan dicapai hendaknya spesifik, artinya tujuan secara terperinci dan dapat diukur karena hal ini dipandang lebih efektif.

d. Jaminlah standar anda

Dewasa ini, para pegawai sering curiga bahwa upaya yang melampaui standar akan mengakibatkan makin tingginya standar untuk melindungi kepentingan jangka panjang, maka mereka tidak berprestasi di atas standar sehingga mengakibatkan program insentif gagal. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk memandang standar sebagai suatu kontrak dengan pegawai anda begitu rencana itu operasional.

e. Jaminlah suatu tarif pokok per jam

Terutama bagi pegawai pabrik, pihak perusahaan disarankan untuk menjamin adanya upah pokok bagi pegawai, baik dalam per jam, hari, bulan dan sebagainya agar mereka tahu bahwa apapun yang terjadi mereka akan memperoleh suatu upah minimum yang terjamin. Jika insentif yang diinginkan berjalan dengan efektif maka harus memenuhi kondisi-kondisi sebagai berikut:

- a. Pekerjaan-pekerjaan individu mestilah tidak begitu tergantung terhadap pekerjaan lainnya.

- b. Basis yang kompetitif dan memadai terhadap gaji dan tunjangan-tunjangan dasar pada puncak di mana insentif dapat menghasilkan pendapatan variabel.
- c. Dampak signifikan individu atau kelompok atas kinerja hasil-hasil yang penting.
- d. Hasil-hasil yang dapat diukur.
- e. Standar produksi terhadap mana program insentif didasarkan haruslah disusun dan dipelihara secara cermat.
- f. Begitu standar produksi selesai disusun, standar tersebut haruslah dikaitkan terhadap tingkat gaji.
- g. Rentang waktu yang masuk akal.
- h. Komitmen manajemen terhadap program-program adalah vital bagi kesuksesannya.
- i. Iklim organisasional yang sehat dan positif di mana perjuangan terhadap keunggulan individu dan kelompok.

2.2.4. Indikator-indikator Pemberian Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat

diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

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

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

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

b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut diatas, dapat dikemukakan

kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

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

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan

pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

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

b. Kelayakan

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

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

6. Evaluasi Jabatan

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

2.3. Pengertian Kinerja

Kata “kinerja” belakangan ini menjadi topik yang hangat di kalangan pengusaha dan kalangan administrator. Kinerja seakan menjadi sosok yang bernilai dan telah dijadikan tujuan pokok pada organisasi/badan usaha, selain profit. Karena dengan laba saja tidak cukup apabila tidak dibarengi dengan efektivitas dan efisiensi.

- Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata ”Produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan

dan penghidupannya.

Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dijabarkan beberapa pengertian mengenai kinerja menurut beberapa ahli.

Menurut Anwar Prabu (2001: 67) kinerja itu dapat didefinisikan sebagai:

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Hasibuan (2002: 94), pengertian kinerja itu adalah:

“Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.”

- Sedangkan menurut Smith dalam Sedarmayanti (2001: 50) mengemukakan:

“*Performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.

- Sedangkan menurut Bernardin dan Russell yang dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003: 224) bahwa kinerja adalah:

“Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan

sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu”.

Menurut beberapa pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standard performance*.

Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

2.4. Hipotesis

1. Apakah insentif memberikan dorongan terhadap kinerja pegawai.
2. Apakah jenis pemberian insentif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Adakah pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODA PENELITIAN

Metoda penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu di perhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

3.1. Rancangan / Desain Penelitian

3.1.1. Variabel Penelitian dan Definisi Variabel

Variabel penelitian adalah atribut atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara suatu dengan yang lainnya dalam kelompok. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah insentif.

2. Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen) dalam penelitian ini yang merupakan variabel terkaitnya adalah kinerja pegawai BPMPD KOTA TUAL.

3.1.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

A. Insentif

Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan beban kerja. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai yang memenuhi syarat untuk menerima insentif.

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk dapat memenuhi tanggung jawab kerja pegawai tersebut.

1. Insentif finansial
 - a. Nilai gaji di banding intensif pemda lain
 - b. Uang makan bagi yang hadir
 - c. Bonus kerja
 - d. Uang lembur jika kerja melebihi waktu
2. Insentif non finansial
 - a. Jaminan keamanan dan kesehatan
 - b. Penerapan sanksi yang jelas
 - c. Kesempatan karir
 - d. Pujian

B. Kepuasan Kerja atau Kinerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan penyesuaian diri dan hubungan kerja individu di luar pekerjaan. Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja adalah seseorang terhadap keseluruhan pekerjaannya baru dapat dikatakan kepuasan merupakan perbedaan antara harapan dengan kenyataan dari imbalan yang di terima dalam bekerja. Adapun indikator untuk mengukur pencapaian kinerja adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini di mana pekerjaan memberikan tugas yang banyak, hingga menjadi kesempatan belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab.

2. Gaji adalah jumlah uang yang diterima sesuai tingkatan atau golongan atau pangkat dan hal ini dianggap pantas.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju dalam karir.

4. Pengawasan

Kemampuan personil untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Beban kerja

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara social.

C. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi suatu lembaga. Kinerja menurut Jane pers dan Porter (1997) adalah:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Efisiensi pegawai
4. Pemenuhan standar
5. Ketepatan waktu pelaksana kerja
6. Kesesuaian prosedur kerja

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu di pandang sebagai sebuah semesta penelitian.

Menurut Sugiyono (2014:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi peneliti adalah staf pada kantor BPMPD KOTA TUAL.

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagai jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono 2014: 90) sampel diambil menggunakan teknik *unrestricted random sampling* atau *total sampling*. Total sampel adalah teknik pengambilan sampel dengan seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel yang diambil adalah staf pada BPMPD KOTA TUAL yang berjumlah 30 orang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber langsung.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya.

3.4. Metode dan Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penggunaan kuesioner secara personal. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan dan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden dapat dijelaskan oleh peneliti. Serta tanggapan atas

kuesioner dapat langsung dikumpulkan setelah di isi oleh responden.

Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapat data tentang dimensi-dimensi dari konstrukstur-konstrukstur yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pertanyaan- pertanyaan dalam kuesioner dibentuk dengan menggunakan skala 1–5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai.

2. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah pengambilan data dengan berkas yang ada. Yaitu dari penyelesaian pekerjaan.

Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan maka terlebih dahulu data tersebut diolah dan dianalisis dahulu.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan suatu gambaran mengenai responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden agar dapat diperoleh suatu kecenderungan atau jawaban responden tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut (Ghozali 2009), skala *likert* adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = netral

4 = setuju

5 = sangat setuju

3.5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Jadi validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ t tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $>$ 0,70 (Ghozali, 2013).

3.5.3 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui signifikansi dari penelitian maka perlu dilakukan dengan uji, Uji t (Uji parsial). Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

- a. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

A. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, apakah variabel pengalaman dan persepsi manfaat, dan kepercayaan benar-benar berpengaruh terhadap variabel preferensi pembelian. Hipotesis yang dipakai adalah:

- a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. $H_A : b_1 > 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (0,05)$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha (0,05)$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kota Tual

Kota Tual baru terbentuk pada tanggal 10 Juli 2007 berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kota Tual di Provinsi Maluku (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 134 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4747). Sebelumnya, Kota Tual merupakan Ibu Kota Kabupaten Maluku Tenggara yang secara administrative merupakan pusat Pemerintahan Kabupaten Maluku Tenggara yang membawahi Sepuluh Kecamatan. Setelah dimekarkan, Kota Tual secara otomatis memiliki pemerintahan sendiri dan terlepas dari kabupaten Maluku Tenggara.

Kota Tual merupakan salah satu kota Tertua di Provinsi Maluku, yang pembentukannya bersamaan dengan pembentukan Provinsi Maluku lewat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 22 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Satantara Tingkat I Maluku (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 79).

Perkembangan selanjutnya berdasarkan aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pemekaran wilayah, maka Kota Tual dimekarkan dari Kabupaten Induk Maluku Tenggara menjadi Kota Otonom baru berdasarkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2007 dengan membawahi 4 (empat) Kecamatan yaitu, Kecamatan P. Dullah Selatan, P. Dullah Utara Kecamatan

Tayando Tam dan Kecamatan PP. Kur dan 1 (satu) Kecamatan baru yang dibentuk Tahun 2011 melalui Peraturan Daerah Kota Tual Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pembentukan Kecamatan Kur Selatan di Kota Tual.

Kelima kecamatan ini berhubungan langsung dengan BPPMD Kota Tual dalam pemerintahan dan penyelesaian kerja sebagian dana di BPPMD akan disalurkan ke kecamatan dan desa-desa yang berada di kecamatan dan laporan dari kecamatan akan dikirim ke BPPMD untuk dipertanggungjawabkan dari laporan keuangan sampai laporan aparat desa. Namun kendala yang dihadapi adalah watak dari masyarakat yang keras dan tidak mau diperintah dan kurangnya SDM. Kurangnya SDM di Kota Tual bukan karena kurang pendidikan, namun karena masyarakatnya terbiasa santai membuat banyak kerjaan yang terbengkalai sehingga diputuskan untuk pemberian insentif kepada pegawai yang bekerja dengan baik.

4.1.2 Tugas, wewenang dan tanggung jawab

BPPMD mempunyai tugas merumuskan kebijakan teknis, mengkoordinasikan, membina, dan memfasilitasi pelaksanaan program-program pemberdayaan masyarakat desa. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 3, Badan Pemberdayaan masyarakat dan desa mempunyai fungsi.

1. Perumusan pedoman kebijakan teknis dibidang pemberdayaan ekonomi, pemberdayaan dan partisipasi masyarakat sumber daya alam dan teknologi tepat guna, pemerintah desa dan kelurahan.

2. Koordinasi fasilitas dan pembinaan penyelenggaraan pemberdayaan dan partisipasi masyarakat sumber daya alam dan teknologi tepat guna pemerintah desa dan kelurahan.
3. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi dan ketatausahaan badan.

4.1.3 Susunan Organisasi BPMPD:

Susunan Organisasi BPMPD Kota Tual adalah sebagai berikut:

1. Kepala
2. Sekretariat terdiri dari
 - a. Sub bagian umum
 - b. Sub bagian keuangan
 - c. Sub bagian perencanaan
3. Bidang pemberdayaan ekonomi
 - a. Sub bidang pemberdayaan usaha ekonomi masyarakat
 - b. Sub bidang pemberdayaan masyarakat miskin dan desa tertinggal
4. Bidang pemberdayaan dan partisipasi masyarakat
 - a. Sub bidang pemberdayaan kelembagaan masyarakat dan BPD
 - b. Sub bidang pengembangan kapasitas dan pembangunan partisipatif
5. Bidang sumber daya alam dan teknologi tepat guna
 - a. Sub bidang pemanfaatan sumber daya alam dan teknologi tepat guna
 - b. Sub bidang prasarana desa dan penataan kawasan pedesaan
6. Bidang pemerintahan desa dan kelurahan
 - a. Sub bidang administrasi pemerintahan desa dan kelurahan
 - b. Sub bidang pengembangan desa/kelurahan keuangan dan aset daerah

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini staf pada kantor BPPMD Kota Tual. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh deskripsi karakteristik responden seperti yang terlihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

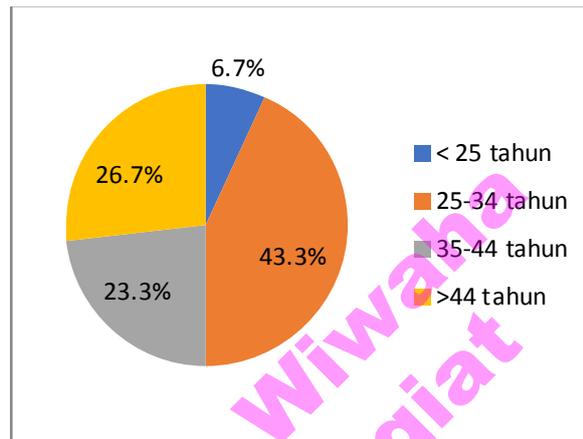
Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia		
< 25 tahun	2	6,7
25 – 34 tahun	13	43,3
35 – 44 tahun	7	23,3
>44 tahun	8	26,7
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	66,7
Perempuan	10	33,3
Pendidikan Terakhir		
SMP	2	6,7
SMA	14	46,7
Diploma	5	16,7
S1	9	30,0
Masa kerja		
< 2 tahun	5	16,7
2 – 5 tahun	12	40,0
> 5 tahun	13	43,3
Jumlah	30	100,0

Sumber: data primer diolah, 2017

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 25-34 tahun (43,3%), jenis kelamin laki-laki (66,7%), berpendidikan terakhir tingkat SMA/SMK (46,7%) dan telah bekerja lebih dari 5 tahun (43,3%).

4.2.1 Profil Responden Menurut Usia

Responden dalam penelitian ini adalah staf pada kantor BPMPD Kota Tuall. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dideskripsikan karakteristik responden menurut usia dalam diagram pie berikut ini.

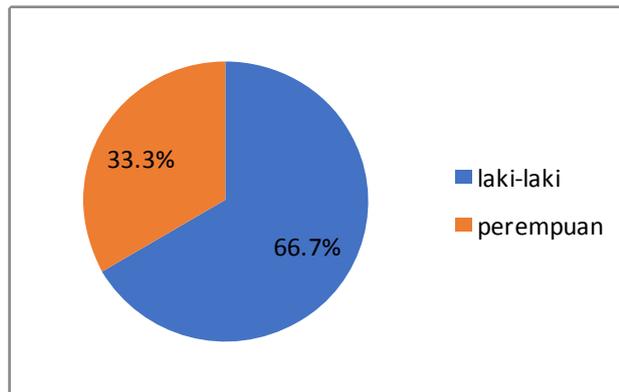


Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Grafik di atas terlihat bahwa sebagian besar responden berusia 25 – 34 tahun (43,3%). Diikuti responden yang berusia di atas 44 tahun (26,7%), berusia antara 35 – 44 tahun (23,3%) dan yang berusia di bawah 25 tahun (6,7%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di kantor BPMPD berada pada usia produktif, sehingga diharapkan mampu bekerja dengan efektif dan efisien.

4.2.2 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dideskripsikan karakteristik responden menurut jenis kelamin dalam diagram pie berikut ini.

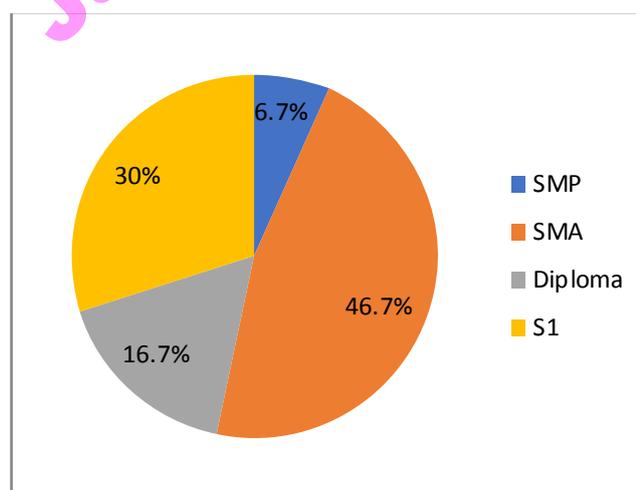


Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Grafik di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (66,7%) dan perempuan sebanyak 33,3%.

4.2.3 Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh responden menunjukkan tinggi rendahnya pendidikan yang telah di jalani oleh pegawai. Pendidikan yang tinggi mendorong pegawai mempunyai pengetahuan yang juga tinggi, sehingga mampu bekerja dengan baik. Berikut ini grafik karakteristik responden menurut pendidikan terakhir.

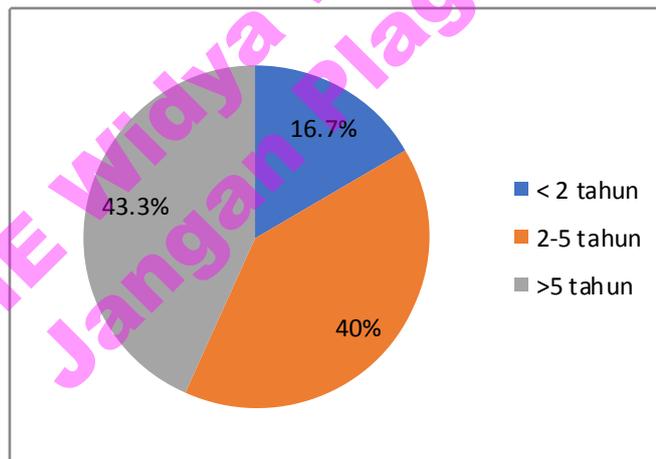


Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Grafik di atas menunjukkan bahwa sebagian besar staf yang bekerja di kantor BPMPD Kota Tual berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 46,7% kemudian diikuti oleh S1 sebanyak 30%, diploma sebanyak 16,7% dan pendidikan SMP sebanyak 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan staf kantor BPMPD sudah cukup tinggi, yaitu pendidikan menengah ke atas.

4.2.3 Profil Responden Menurut Masa Kerja

Masa bekerja karyawan menunjukkan kemampuan pegawai dalam bekerja berdasarkan pengalaman. Semakin lama masa kerja seorang pegawai, maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya sehingga dapat bekerja dengan baik. Berikut ini grafik karakteristik responden menurut masa kerja.



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Grafik di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di kantor BPMPD Kota Tual telah bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 43,3% kemudian diikuti oleh masa kerja antara 2 – 5 tahun yaitu sebanyak 40,0%, dan yang kurang dari 2 tahun sebanyak 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kantor BPMPD Kota Tual sudah bekerja cukup lama, sehingga mempunyai pengalaman yang banyak.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Instrument penelitian yang akan diberikan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya, untuk mengetahui kevalidan dan kehandalan dari instrument tersebut. Berikut ini pengujian terhadap instrument penelitian.

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Product Moment. Penentuan valid tidaknya suatu instrument adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid. Dengan sampel (n) sebanyak 30 orang dan $\alpha = 5\%$ diperoleh r tabel sebesar 0,361. Hasil uji validitas item-item pertanyaan pemberian insentif dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
Pemberian insentif			
Item 1	0,766	0,361	Valid
item 2	0,794	0,361	Valid
item 3	0,843	0,361	Valid
item 4	0,740	0,361	Valid
item 5	0,745	0,361	Valid
item 6	0,544	0,361	Valid
item 7	0,901	0,361	Valid
item 8	0,740	0,361	Valid
item 9	0,865	0,361	Valid
item 10	0,633	0,361	Valid
item 11	0,864	0,361	Valid
item 12	0,817	0,361	Valid

Kepuasan kerja			
Item 1	0,763	0,361	Valid
item 2	0,751	0,361	Valid
item 3	0,688	0,361	Valid
item 4	0,705	0,361	Valid
item 5	0,676	0,361	Valid
item 6	0,772	0,361	Valid
item 7	0,667	0,361	Valid
item 8	0,548	0,361	Valid
item 9	0,780	0,361	Valid
item 10	0,761	0,361	Valid
Kinerja			
Item 1	0,702	0,361	Valid
item 2	0,680	0,361	Valid
item 3	0,798	0,361	Valid
item 4	0,780	0,361	Valid
item 5	0,742	0,361	Valid
item 6	0,550	0,361	Valid
item 7	0,654	0,361	Valid
item 8	0,744	0,361	Valid
item 9	0,434	0,361	Valid
item 10	0,613	0,361	Valid
item 11	0,834	0,361	Valid
item 12	0,615	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, semua item pada instrument pemberian insentif dan kepuasan kerja valid. Demikian juga instrument kinerja pegawai, semua item valid, sehingga seluruh item dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Ketentuannya adalah jika suatu instrument mempunyai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 maka instrument tersebut reliable. Hasil pengujian reliabilitas instrument adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pemberian insentif	0,929	Reliabel
Kepuasan kerja	0,884	0,884
Kinerja karyawan	0,894	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2017

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa semua instrument mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument reliable.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Deskriptif

4.4.1.1 Variabel Pemberian Insentif

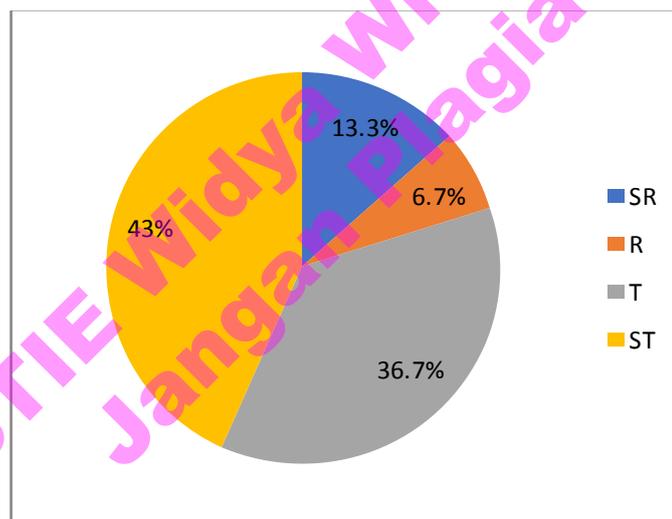
Instrument pemberian insentif terdiri atas 12 item pernyataan dengan rentang jawaban 1-5, sehingga skor terendah adalah 12 dan skor tertinggi adalah 60. Variabel pemberian insentif dibagi menjadi empat kategori yaitu sangat rendah, rendah, tinggi dan sangat tinggi. Pembagian kategori tersebut dilakukan dengan mengalikan jumlah pernyataan dengan skor jawaban, sehingga diperoleh rentang seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Kategorisasi Pemberian Insentif

kategori	Rentang Skor	jumlah	persentase
Sangat Rendah	12 – 24	4	13,33
Rendah	25 – 36	2	6,67
Tinggi	37 – 48	11	36,67
Sangat Tinggi	49 – 60	13	43,33
Jumlah		30	100,00

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai menyebutkan bahwa pemberian insentif di kantor BPPMD Kota Tual termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 13 orang (43,33%) dan 2 orang (6,67%) menyebutkan bahwa pemberian insentif di kantor BPPMD Kota Tual termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berpendapat bahwa pemberian insentif yang selama ini dijalankan oleh kantor BPPMD sudah sangat baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini.



Gambar 4.5 Kategorisasi Pemberian Insentif

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pemberian insentif di kantor BPPMD Kota Tual sangat tinggi (43,3%). Diikuti oleh responden yang berpendapat tinggi (36,7%), sangat rendah (6,7%) dan terakhir rendah (13,3%).

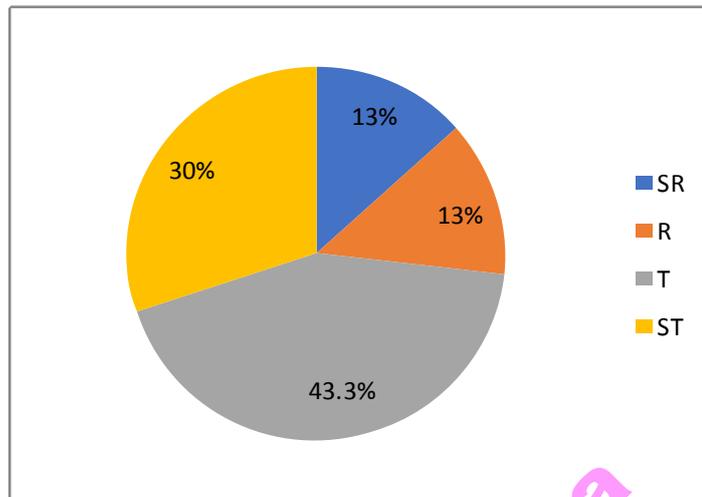
4.4.1.2 Kepuasan Kerja atau Kinerja

Instrument kepuasan kerja terdiri atas 10 item pernyataan dengan rentang jawaban 1-5, sehingga skor terendah adalah 10 dan skor tertinggi adalah 50. Variabel kepuasan kerja dibagi menjadi empat kategori yaitu sangat rendah, rendah, tinggi dan sangat tinggi. Pembagian kategori tersebut dilakukan dengan mengalikan jumlah pernyataan dengan skor jawaban, sehingga diperoleh rentang seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	10 – 20	4	13,33
Rendah	21 – 30	4	13,33
Tinggi	31 – 40	13	43,34
Sangat Tinggi	41 – 50	9	30,0
Jumlah		30	100,00

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai di kantor BPMPD Kota Tual mempunyai kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 13 orang (43,34%) dan 4 orang (13,33%) yang mempunyai kepuasan kerja termasuk dalam kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor BPMPD Kota Tual sudah merasa puas dengan pekerjaan selama ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini.



Gambar 4.6 Kategorisasi Kepuasan Kerja

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor BPMPD Kota Tual mempunyai kepuasan kerja yang tinggi (43,3%). Diikuti oleh responden yang mempunyai kepuasan kerja sangat tinggi (30,0%), rendah dan sangat rendah masing-masing (13,3%).

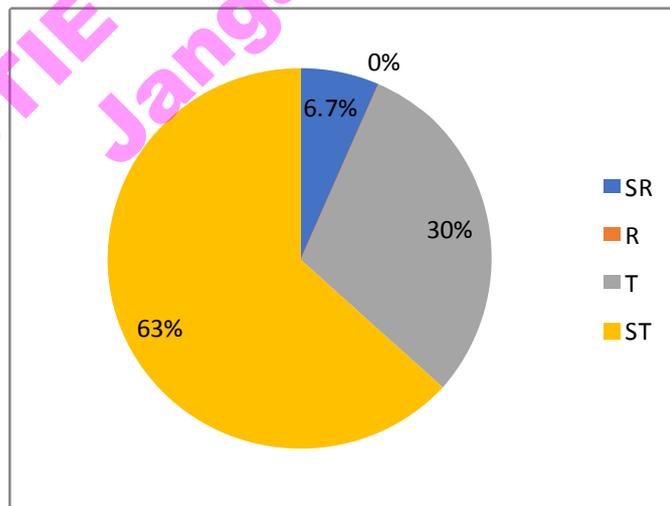
4.4.1.3 Kinerja Pegawai

Instrument kinerja pegawai terdiri atas 12 item pernyataan dengan rentang jawaban 1-5, sehingga skor terendah adalah 12 dan skor tertinggi adalah 60. Variabel kinerja pegawai dibagi menjadi empat kategori yaitu sangat rendah, rendah, tinggi dan sangat tinggi. Pembagian kategori tersebut dilakukan dengan mengalikan jumlah pernyataan dengan skor jawaban, sehingga diperoleh rentang seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Kategorisasi Kinerja Pegawai

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	12 – 24	2	6,67
Rendah	25 – 36	0	0,0
Tinggi	37 – 48	9	30,0
Sangat Tinggi	49 – 60	19	63,33
Jumlah		30	100,00

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai di kantor BPMPD Kota Tual mempunyai kinerja yang termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 19 orang (63,33%) dan sebanyak 2 orang (6,67%) mempunyai kinerja yang termasuk dalam kategori sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor BPMPD mempunyai kinerja yang baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini.

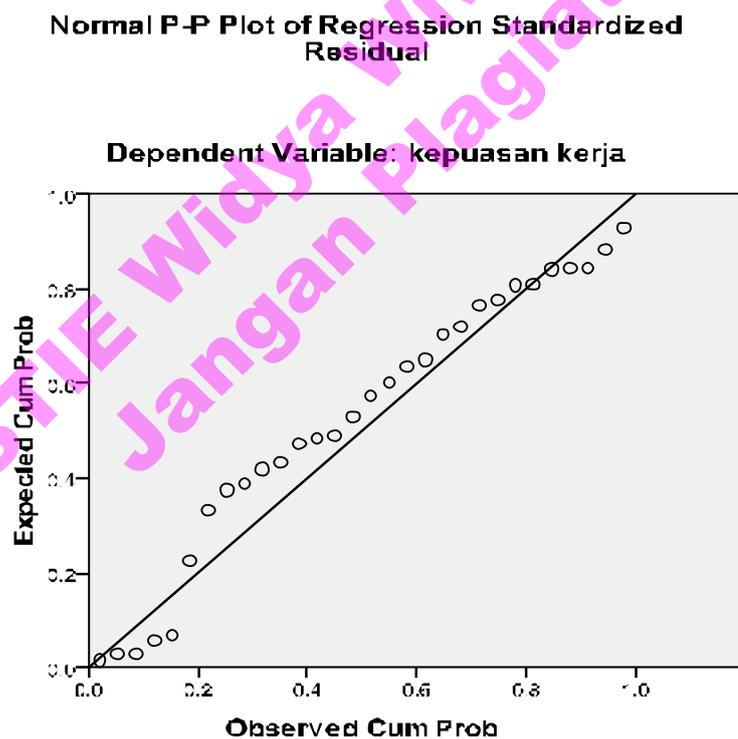


Gambar 4.7 Kategorisasi Kinerja Pegawai

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor BPMPD Kota Tual mempunyai kinerja yang sangat tinggi (63%). Diikuti oleh pegawai yang mempunyai kinerja tinggi (30%) dan kinerja sangat rendah (6,7%) .

4.4.2. Hasil Uji Normalitas

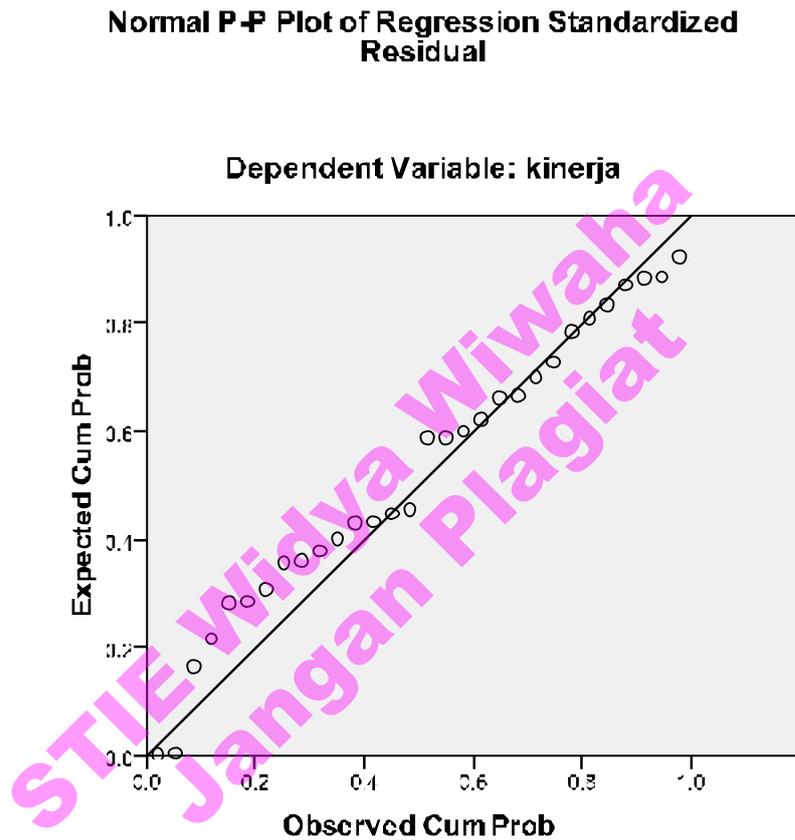
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik p-p plot. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan grafik p-p plot untuk model regresi pertama yaitu pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4.8 Grafik P-P Plot Persamaan Regresi Pertama

Gambar 4.8 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terbentuk saling berhimpit dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan

menggunakan grafik p-p plot untuk model regresi kedua yaitu pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4.9 Grafik P-P Plot Persamaan Regresi Kedua

Gambar 4.9 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terbentuk saling berhimpit dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi data berdistribusi normal.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

4.4.3.1 Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap Kepuasan kerja. Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.258	6.084		3.658	.001
pemberian insentif	.312	.130	.412	2.392	.024

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 22,258 + 0,312X$$

Nilai konstanta sebesar 22,258 mempunyai arti apabila variabel pemberian insentif sama dengan nol (0) maka kepuasan kerja akan tetap sebesar 22,258. Variabel pemberian insentif (X) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,312 sehingga apabila insentif naik sebesar 1 Rupiah maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,312, jika pemberian insentif turun sebesar 1 rupiah maka kepuasan kerja juga akan turun sebesar 0,312.

Tabel di atas juga menunjukkan nilai t_{hitung} variabel pemberian insentif sebesar 2,392 dan nilai sig sebesar $0,024 < 0,05$. Artinya pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BPM PD Kota Tual dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.140	9.564

a. Predictors: (Constant), pemberian insentif

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,170. Artinya pengaruh variabel pemberian insentif terhadap kepuasan kerja sebesar 17,0% sedangkan sisanya sebesar 83,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.4.3.2 Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.143	7.148		5.896	.000
pemberian insentif	.336	.138	.427	2.431	.022
kepuasan kerja	.593	.183	.571	3.249	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 42,143 + 0,336X + 0,593Y$$

Nilai konstanta sebesar 42,143 mempunyai arti apabila variabel pemberian insentif dan kepuasan kerja sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 42,143. Variabel pemberian insentif (X) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,336 sehingga apabila insentif naik sebesar 1 Rupiah maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,336, jika pemberian insentif turun sebesar 1 rupiah maka kinerja pegawai juga akan turun sebesar 0,336. Variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,593 sehingga apabila kepuasan kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,593, jika kepuasan kerja turun sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan turun sebesar 0,593.

Tabel di atas juga menunjukkan nilai t_{hitung} variabel pemberian insentif sebesar 2,431 dan nilai sig sebesar $0,022 < 0,05$. Artinya pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja

mempunyai thitung sebesar 3,249 dan nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$. Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pemberian insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BPMPD Kota Tual dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.256	9.243

Sumber: data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,308. Artinya pengaruh variabel pemberian insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 30,8% sedangkan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.4.3.3 Hasil Analisis Jalur

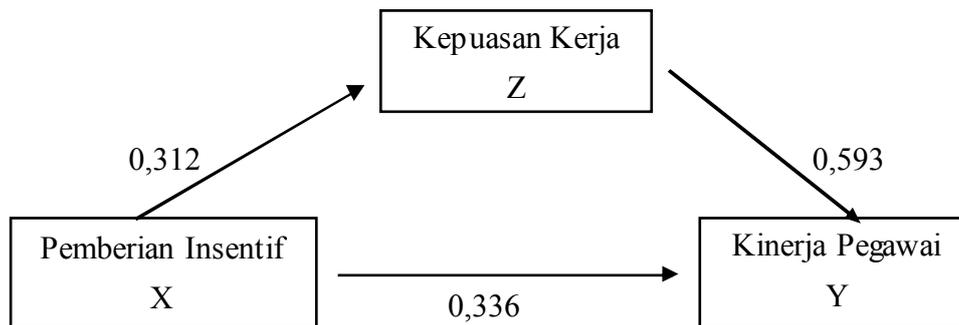
Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka hasil analisis jalur dapat dirangkum hasil sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Jalur

	Koef. Beta
Pemberian insentif terhadap kepuasan kerja	0,312
Pemberian insentif terhadap kinerja	0,336
Kepuasan kerja terhadap kinerja	0,593

sumber: data primer diolah

Dari rangkuman di atas maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.10

Berdasarkan gambar di atas maka pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dua cara. Pertama pengaruh langsung pemberian insentif terhadap kinerja pegawai. Kedua pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penjelasannya sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung X ke Y

Pengaruh variable pemberian insentif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,336 atau 33,6%

2. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z

Pengaruh variabel pemberian insentif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah $0,312 \times 0,593 = 0,185$ atau sebesar 18,5%.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung pemberian insentif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,336. Nilai ini lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 0,185. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak bisa menjadi mediasi hubungan antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyebutkan bahwa pemberian insentif di kantor BPMPD Kota Tual sudah sangat baik (43,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan sudah memberikan insentif yang layak kepada pegawainya. Kondisi tercermin dari nilai gaji yang lebih besar daripada insentif di pemda lain, adanya pemberian uang makan bagi pegawai yang hadir dan bonus kerja yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi. Selain itu, pimpinan juga memberikan uang lembur bagi pegawai yang bekerja melebihi waktu kerja yang ditetapkan. Selain insentif financial, pimpinan juga sudah memperhatikan insentif non financial bagi pegawai seperti mengikutkan pegawainya pada jaminan kesehatan dan keamanan kerja, menerapkan sanksi yang jelas, memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya dan memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka (43,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka sendiri, besarnya gaji yang diterima, kesempatan promosi yang diberikan pimpinan, pengawasan dari pimpinan dan beban kerja yang dibebankan pimpinan kepada pegawai.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai kinerja yang sangat tinggi (60%). Hal ini tercermin dari kuantitas kerja pegawai dimana pegawai mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan. Pegawai juga sudah melaksanakan pekerjaan

dengan baik dan teliti serta menggunakan sumber daya secara efisien. Selain itu, pegawai juga mampu mencapai standar yang ditetapkan pimpinan dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Pegawai juga sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ditunjukkan oleh nilai sig sebesar $0,024 < 0,05$. Ini berarti, semakin tinggi pemberian insentif maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah pemberian insentif maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin rendah. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Malayu S.P Hasibuan, 2014). Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dapat menjadi salah satu tanda perusahaan menghargai hasil pekerjaan pegawai. Pegawai akan merasa senang apabila pimpinan memberikan insentif atas apa yang telah mereka kerjakan. Perasaan senang tersebut, mengindikasikan pegawai merasa puas atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pemberian insentif juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditunjukkan oleh nilai sig sebesar $0,022 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi pemberian insentif maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah pemberian insentif

maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah. Seperti telah disebutkan di atas, bahwa pemberian insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2012: 176). Hal ini berarti pemberian insentif dapat merangsang pegawai untuk bekerja dengan lebih giat melebihi standar yang telah ditetapkan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan kata lain pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa insentif yang diberikan instansi BPMPD Kota Tual meliputi uang makan bagi karyawan yang lembur, bonus kerja bagi pegawai yang berprestasi dan uang lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja. Selain itu, BPMPD juga memberikan insentif non financial yaitu berupa jaminan kesehatan dan jaminan keamanan kerja, penerapan sanksi yang jelas, pengembangan karir dan pujian bagi karyawan yang berprestasi.

Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditunjukkan oleh nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi juga

kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah juga kinerja pegawai. Robbins (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan antara harapan dengan kenyataan dari imbalan yang di terima dalam bekerja. Apabila imbalan yang diterima melebihi harapannya maka pegawai merasa puas. Sebaliknya, apabila imbalan yang diterima di bawah harapan yang diinginkannya maka pegawai merasa tidak puas. Puas dan ketidakpuasan seorang pegawai tergantung pada persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas, akan bekerja dengan baik dan giat, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil analisis jalur juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung pemberian insentif terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak bisa menjadi mediasi hubungan antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel kepuasan kerja tidak mampu mempengaruhi hubungan antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh hasil analisis spss sebaagi berikut.

Tabel 4.12
Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.258	6.084		3.658	.001
pemberian insentif	.312	.130	.412	2.392	.024

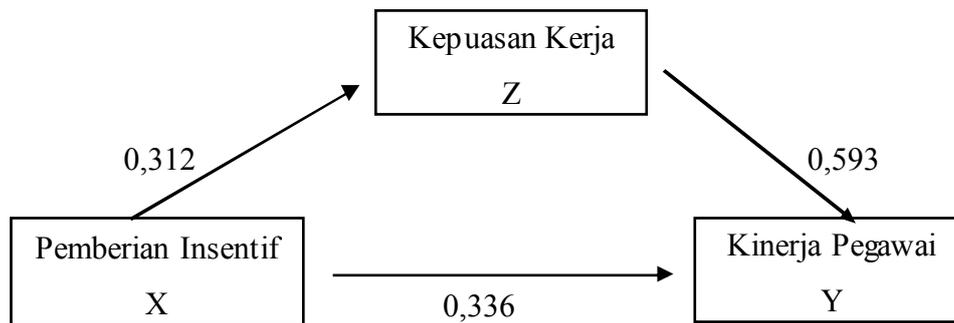
sumber: data primer diolah

Tabel 4.13
Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.143	7.148		5.896	.000
pemberian insentif	.336	.138	.427	2.431	.022
kepuasan kerja	.593	.183	.571	3.249	.003

sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat di buat analisis jalur sebagai berikut.



Gambar di atas menunjukkan bahwa variable pemberian insentif berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,336 atau 33,6%. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah $0,312 \times 0,593 = 0,185$ atau sebesar 18,5%. Hal ini berarti pengaruh langsung pemberian insentif terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja tidak bisa menjadi mediasi hubungan antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai kinerja pegawai BPMPD Kota Tual, yakni:

1. Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPMPD Kota Tual. Hal ini berarti pemberian insentif dapat mendorong pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.
2. Berdasarkan nilai rata-rata variabel pemberian insentif, diperoleh rata-rata intensif lebih besar daripada intensif non financial ($30,27 > 14,4$). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian intensif financial terbukti lebih mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Variabel kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening dalam pengaruh antara pemberian intensif dengan kinerja pegawai.

5.2 Saran-saran:

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan saran-saran sebagai berikut:

1. BPMPD Kota Tual diharapkan dapat mempertahankan kinerja pegawai dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui pemberian insentif yang layak dan adil sesuai dengan jerih payah pegawai dalam bekerja.

2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menambah jumlah sampel penelitian sehingga dapat digeneralisasikan lebih luas.
3. Hasil koefisien determinasi menunjukkan pengaruh yang rendah, yaitu sebesar 30,8%. Diharapkan penelitian selanjutnya menambah variabel independen lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, struktur organisasi dan lain sebagainya sehingga hasil penelitian lebih baik

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Bernarin dan Russell/ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Hasibuan, Melayu S.P (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara
- Mangkunegara, Prabu (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama
- Nawawi, Hadari (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Pangabean, Mutiara S. (2002),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- _____ (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Pangabean, Mutiara S. dan T.Hani Handoko (2012),*Manajemrn Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF E - Yogyakarta
- Prabu, Anwar(2001),*Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Robbind (2006),*Perilaku Organisasi*
- Siagian, Sondang P. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Smith, August W. /Sudarmayanti (2009), *Manajemen Pendidikan*
- Sudarmayanti (2009),*Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta