

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH

RIKA FALINDA LUBIS

NPM : 148320066



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2018

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/26/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Universitas Medan Area

Oleh:

Rika Falinda Lubis

148320066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/26/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Badan pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah
Provinsi Sumatera Utara

Nama : Rika Falinda Lubis

NPM : 14.832.0066

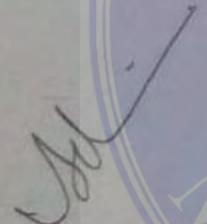
Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

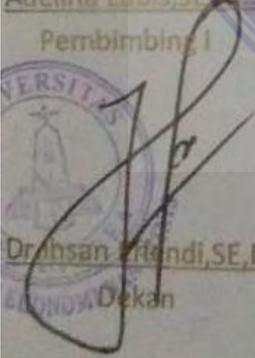


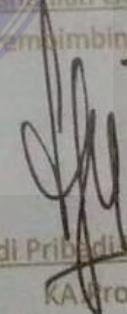
Disetujui Oleh:

Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Drs. Srihanah LKS, MMA
Pembimbing II


Drs. Hsan Prandi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Priyadi, SE, MM
Kaprodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 28/Januari/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan.

ini



Medan, 03 Januari 2019

Rika Falinda Lubis

148320066

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

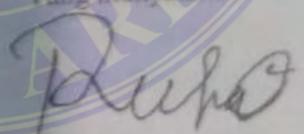
Nama : Rika Falinda Lubis
NPM : 148320066
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul " Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan hak bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada Tanggal Januari 2019
Yang menyatakan


Rika Falinda Lubis

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, Populasi penelitian berjumlah 169 orang responden dan penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh populasi yang diteliti adalah sebanyak 60 orang responden. Penelitian ini adalah penelitian assosiatif dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serentak tingkat pendidikan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Uji parsial menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara dan terdapat hubungan yang berpengaruh positif antara pendidikan, insentif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Insentif, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the influence of education levels and incentives on employee performance at the Regional Tax and Retribution Management Agency of North Sumatra Province. The data used in this study are primary data and secondary data. This type of research is associative research Data analysis method used is descriptive quantitative by using multiple linear regression.

Primary data collection is carried out through questionnaires distributed to employees of the Tax Management and Retribution Agency of North Sumatra Province. The population of the study amounted to 169 respondents and the determination of the number of research samples was carried out using the Slovin formula so that the population studied was 60 respondents. This research is associative research and hypothesis testing using multiple linear regression analysis.

The results showed that simultaneously the level of education and incentives had a significant effect on the performance of employees at the Regional Tax and Retribution Management Agency of North Sumatra Province. The partial test shows that the education variables and incentive variables have a significant effect on the performance of employees in the Regional Tax and Retribution Management Agency of North Sumatra Province and there is a relationship that has a positive effect between education, incentives on employee performance.

Keywords: Level of Education, Incentives, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil'Alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Tak lupa Shalawat beriring salam kepada Rasulullah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”. Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih terutama kepada kedua orang tua saya Ayahanda H. Rizki Rawalaman Lubis, SE dan Ibunda Hj. Fitri Amas Nasution, SE.. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan, terutama kepada :

1. Bapak prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Ihsan Effendi,SE,MSi., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. Patar Marbun, M.SI, selaku Ketua Penguji
4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang sangat penting dan sangat bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, Msi, selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan dan masukan-masukan berartinya kepada penulis untuk skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, yang telah banyak membantu dalam segala hal dari pertama hingga akhir penyusunan skripsi ini.
8. Kepala Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu dan memberikan masukan yang bermanfaat.
9. Teman-teman yang telah banyak memberi dukungan dan bantuan terutama stambuk 2014 manajemen A dan B yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih jauh dari kesempurnaan, kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya. Amin

Akhirnya dengan segala kekurangan penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Medan, 03 Januari 2018

Rika Falinda Lubis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2. Uraian Teoritis	7
2.1. Tingkat Pendidikan	7
2.1.2. Pengertian Tingkat Pendidikan	7
2.1.3. Ruang Lingkup Pendidikan	8
2.1.4. Indikator Tingkat Pendidikan	10
2.1.5. Fungsi Pendidikan	10
2.2. Insentif	12

2.2.1. Pengertian Insentif	12
2.2.2. Jenis Insentif.....	12
2.2.3. Tujuan Pemberian Insentif	13
2.2.4. Syarat Pemberian Insentif	14
2.2.5. Keunggulan dan Kelemahan Program Insentif	16
2.2.5. Indikator Insentif	16
2.3. Kinerja	19
2.3.1. Pengertian Kinerja	19
2.3.2. Indikator Kinerja	20
2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	22
2.3.4. Penilaian Kinerja	25
2.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja	27
2.3.6. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja	28
2.4. Penelitian Terdahulu	29
2.5. Kerangka Kopseptual	30
2.6. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	34
3.2. Lokasi penelitian.....	34
3.3. Waktu Penelitian.....	34
3.4. Definisi Operasional Variabel	35
3.5. Skala Pengukuran Variabel	38
3.6. Populasi Dan Sampel	39

3.7. Teknik Sampling.....	40
3.8. Jenis Data Penelitian	41
3.9. Metode Pengumpulan Data	42
3.10. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
3.11. Teknik analisis data penelitian	44

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	50
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	50
4.1.2. Tugas dan Fungsi.....	52
4.1.3. Struktur Organisasi.....	53
4.1.4. Tugas, fungsi dan Uraian Tugas.....	55
4.1.5. Visi dan Misi.....	63
4.1.6. Karakteristik Responden.....	66
4.1.7. Hasil Jawaban Responden Variabel Pendidikan (X1)	68
4.1.8. Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif.....	69
4.1.9. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	72
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	74
4.2.1. Uji Validitas.....	74
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	76
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	77
4.3.1. Uji Normalitas Data.....	77
4.3.2. Uji Multikolinearitas.....	78
4.3.3. Uji Heterokedastisitas.....	79
4.4. Regresi Linier Berganda.....	80

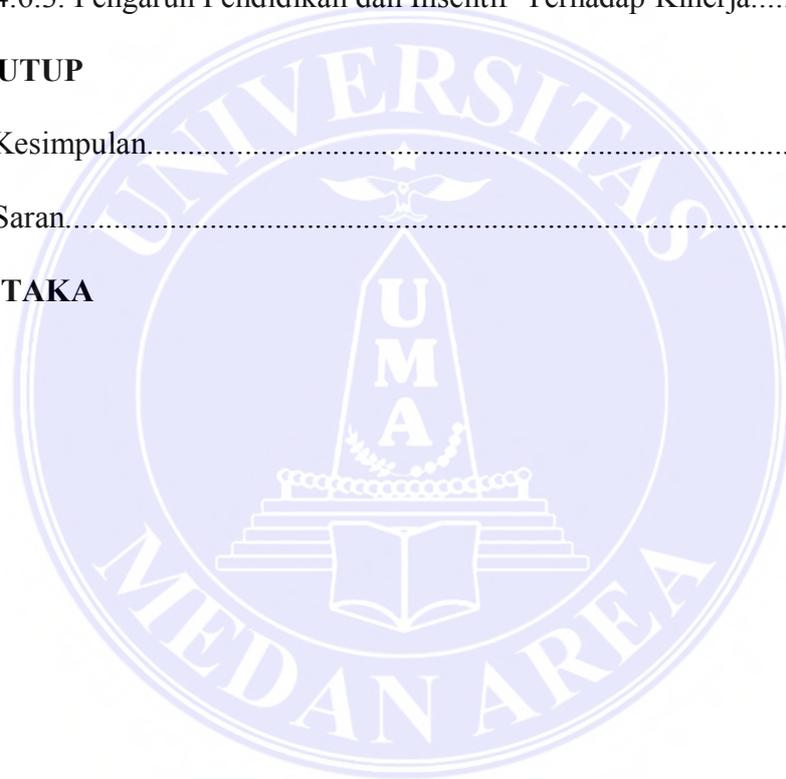
4.5. Uji Hipotesis.....	81
4.5.1. Uji Parsial (Uji t)	81
4.5.2. Uji Simultan (Uji F)	82
4.5.3. Koefisien Determinasi.....	84
4.6. Pembahasan.....	85
4.6.1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja.....	85
4.6.2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja.....	85
4.6.3. Pengaruh Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja.....	86

BAB IV PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Rincian waktu Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.3 Indikator Skala likert.....	38
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Pendidikan (X1)	68
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif.....	69
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1).....	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas Coefficients(a).....	78
Tabel 4.12 Regresi Berganda Coefficients(a)	82
Tabel 4.13 Uji t Coefficients(a)	82
Tabel 4.14 Uji F.....	83
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Model Summary(b)	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka konseptual	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	77
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	79

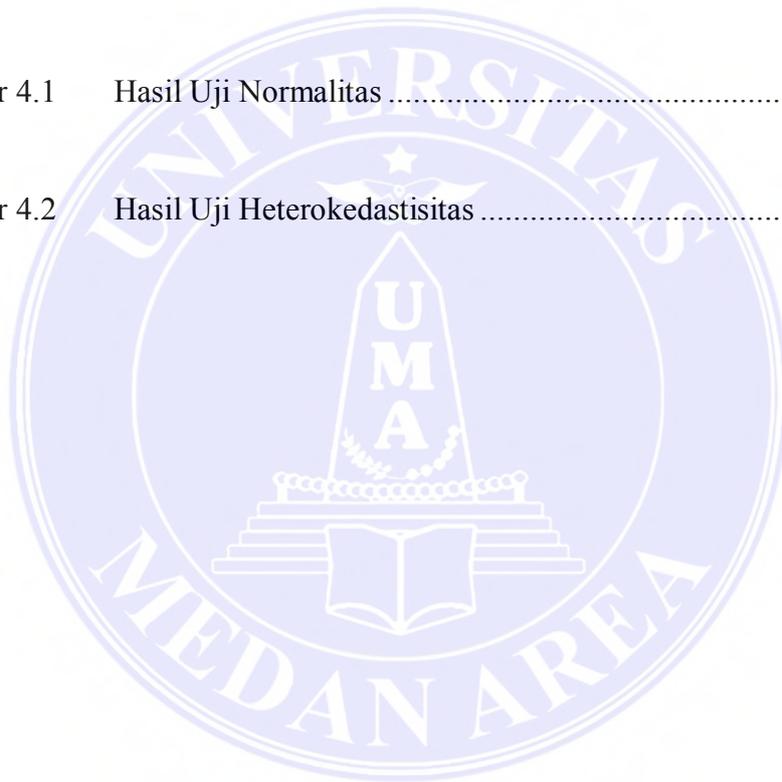


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Rincian waktu Penelitian	35
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.3 Indikator Skala likert.....	38
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Pendidikan (X1)	68
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif.....	69
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas Coefficients(a)	78
Tabel 4.12 Regresi Berganda Coefficients(a).....	82
Tabel 4.13 Uji t Coefficients(a).....	82
Tabel 4.14 Uji F	83
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Model Summary(b).....	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka konseptual.....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	77
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	79





BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Bila suatu organisasi telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai/karyawan yang profesional dan produktif untuk mengantisipasi tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pada era globalisasi sekarang ini Pemerintah semakin sadar akan arti pentingnya pendidikan dalam rangka mewujudkan pegawai/karyawan yang profesional dan produktif, untuk itu diperlukan keterampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang khusus karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu tujuan organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas dengan pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya, bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai/karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimilikinya dan dengan

pendidikan inilah seorang pegawai/karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh suatu instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, tingkat pendidikan sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada kenyataannya bahwa banyak pegawai yang termotivasi untuk melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi dengan mengharapkan promosi kenaikan jabatan sekaligus mendapatkan kompensasi atau insentif yang lebih tinggi.

Kadarisman (2012:182) "Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas dan efisiensi."

Untuk mempertahankan kinerja pegawai yang baik, pihak pimpinan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat transparansi dalam pemberian insentif di dalam organisasi demi meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kinerja pegawai dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik di pemerintahan maupun diperusahaan swasta, hal ini dikarenakan kedudukan pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi.

Didalam suatu instansi pemerintahan, seluruh pegawai merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan sangat penting, sebagai abdinegara dan abdi masyarakat yang merupakan salah satu unsur penggerak jalannya organisasi pemerintahan dan menjadi faktor penentu selain sistem dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai birokrasi pemerintahan yang merupakan salah satu instansi dilingkungan Provinsi Sumatera Utara yang dipimpin seorang Kepala Badan dan bertanggungjawab kepada Gubernur Sumatera Utara. Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara ini adalah instansi pelaksana dibidang pengelolaan pendapatan daerah yang berkaitan langsung dengan upaya daerah dalam menggali dan meningkatkan insentif sumber pendapatan daerah, selain itu Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah ini, bertugas sebagai koordinator pengelolaan pendapatan daerah atau dapat di katakan bahwa Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah merupakan ujung tombak dalam menggali keuangan daerah secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan urusan rumahtangga daerah maupun pembiayaan pembangunan daerah yang bersumber dari Pendapatan Asli Daerah (PAD). Sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) Provinsi Sumatera Utara adalah bersumber dari Pajak Kendaraan Bermotor, Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor, Pajak Air Permukaan, Pajak Rokok dan Retribusi Daerah

Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah sebagai salah satu instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Utara yang memberikan berbagai jenis kompensasi kepada pegawainya, bahkan merupakan salah satu instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Utara yang memberikan insentif sesuai hasil kerja pegawainya. Pemberian insentif ini bertujuan agar pegawai dapat mencapai target kinerja yang telah ditentukan yaitu pencapaian pemenuhan target Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebesar seratus persen (100%).

Apabila target yang telah ditetapkan tidak tercapai akan berakibat kepada pembiayaan rumah tangga daerah dan pembiayaan pembangunan daerah Provinsi Sumatera Utara dan pada kenyataannya bahwa target penerimaan yang telah ditetapkan tidak selalu tercapai pada akhir tahun, oleh sebab itu sesuai dengan uraian yang telah dijabarkan, penuliser tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara**".

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Apakah pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah tingkat pendidikan dan insentif secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tingkat pendidikan dan insentif secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis adalah dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktik yang berada di Badan Pengelolaan Pajak Dan

Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara tentang pengaruh tingkat pendidikan dan insentif terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambil keputusan atau mengambil langkah-langkah dalam menempatkan pegawai sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pada masa yang akan datang.

3. Bagi akademik sebagai sarana literatur serta acuan didalam menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan insentif terhadap kinerja terutama yang terkait dengan kinerja pegawai

4. Bagi Pihak Lain

Menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh tingkat pendidikan dan insentif terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. Uraian Teoritis

2.1. Tingkat Pendidikan.

2.1.2. Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut Sutrisno (2009: 63) pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.”.

Jadi pengertian pendidikan dapat diartikan sebagai perubahan baik sikap dan tingkah laku serta pengetahuan dan pendewasaan individu dalam berfikir, berpandangan dan menyesuaikan diri dengan orang lain. Karena pada dasarnya pendidikan adalah suatu usaha mewariskan suatu kebudayaan atau warisan sosial kepada generasi berikutnya, sehingga pendidikan merupakan suatu cara melangsungkan kehidupan bagi bangsa dan Negara. Dalam Undang-undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, menyebutkan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan insentif dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperluakn dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu,

mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan insentif yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

2.1.3. Ruang Lingkup Pendidikan

Pendidikan dalam menjalankan perannya di masyarakat tentunya memiliki ruang lingkup tertentu yang nantinya akan berfungsi menjaga tugas dari pendidikan itu sendiri agar tidak berbenturan dengan komponen lainnya. Adapun yang menjadi ruang lingkup pendidikan adalah meliputi pendidikan formal, pendidikan non formal, dan pendidikan informal.

1. Pendidikan formal

Pendidikan formal adalah pendidikan yang disusun secara terstruktur dan mempunyai tingkatan atau jenjang serta mempunyai suatu aturan yang tegas dan jelas, dimana pendidikan ini mempunyai suatu bentuk atau organisasi yang terstruktur dan teratur secara baik. Pendidikan ini kebanyakan memiliki suatu perijinan dan juga lingkup hukum yang melindungi proses pendidikan ini. Pendidikan formal ini misalnya yaitu pendidikan di sekolah, kampus, maupun lembaga pendidikan formal lain yang sesuai dengan ketentuan sebagai pendidikan formal.

2. Pendidikan Nonformal

Pendidikan non formal dapat diartikan sebagai berbagai usaha khusus yang diselenggarakan secara terorganisir agar nantinya terutama generasi muda dan juga individu yang dewasa, yang tidak sepenuhnya atau tidak sama sekali berkesempatan mengikuti sekolah agar dapat memiliki pengetahuan praktis dan kemampuan dasar yang mereka perlukan sebagai warga masyarakat yang produktif (Hadikusumo, 1996:28). Pendidikan non formal mempunyai peranan tak kalah penting dengan pendidikan formal di sekolah. Hal ini dikarenakan nantinya pendidikan non formal dapat menyampaikan informasi yang tidak didapat oleh siswa di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa antara pendidikan formal dan non formal saling membantu dan melengkapi satu sama lain.

3. Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh oleh setiap individu di rumah di dalam lingkungan keluarganya. Pendidikan ini berlangsung tanpa adanya organisasi, yakni tanpa ada individu yang berperan sebagai pendidik, tanpa adanya program yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dan tanpa ada evaluasi yang berbentuk ujian (Hadikusumo, 1996:25).

Proses pendidikan ini berlangsung semenjak anak lahir sampai akhir hidupnya. Pengaruh dari pendidikan ini sangatlah besar, karena pendidikan inilah yang pertama membentuk kepribadian sang individu. Pendidikan ini misalnya yang umum di masyarakat adalah

penanaman nilai kesopanan, nilai kebersihan, nilai etika, dan lain-lain.

2.1.4. Indikator-indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2005:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.1.5. Fungsi Pendidikan

Dalam prosesnya, pendidikan tentunya memiliki fungsi tertentu yang membuatnya nantinya dapat bermanfaat bagi peserta didik. Hal itu dimaksudkan agar nantinya proses pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan. Secara umum fungsi pendidikan di Indonesia tercantum di dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal

3 yang menyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan insentif peserta didik agar nantinya menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Sembiring, 2006:102).

Lebih jauh lagi David Popenoe dalam Kun Maryati (2007:73-74), ada empat macam fungsi pendidikan : yaitu :

- a). Transmisi (pemindahan) kebudayaan masyarakat.
- b). Memilih dan mengajarkan peranan sosial.
- c). Sekolah mengajarkan corak kepribadian.
- d). Sumber inovasi sosial.

Tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang menentukan sikap dan pola perilakunya. Makin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka makin tinggi pula tingkat pola perilakunya, namun semakin rendah tingkat pendidikan seseorang maka hampir dapat dipastikan tingkat pola perilakunya juga rendah. Walaupun kenyataan itu sekarang mulai banyak terpatahkan karena banyak orang dengan tingkat pendidikan yang rendah ternyata memiliki tingkat pola perilaku yang tinggi karena ada faktor pemahaman agama dan juga pemahaman lainnya.

2.2. Insentif.

2.2.1. Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Menurut Handoko (2002 : 176) mengemukakan bahwa " Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan".

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005 : 89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli 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 menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.2. Jenis Insentif.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002 : 268 dalam Mayangsari, 2013), jenis - jenis insentif terdapat 2 macam:

1. Insentif Material : bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditanggihkan dan bantuan hari tua.
2. Insentif Non-Material : jaminan sosial, memberikan piagam penghargaan, pemberian promosi, pemberian pujian atau tulisan.

Sedangkan menurut Sarwoto (1996:155) yaitu :

1. Insentif Finansial yaitu merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, pembagian laba dan kompensasi yang ditanggihkan serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya.
2. Insentif Non Finansial yaitu dalam bentuk pemberian piagam penghargaan, pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun peribadi, ucapan terimakasih secara formal ataupun informal , promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta yang dianggap mampu, pemberian tanda jasa/medali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas tinggi, pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya), dan pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

2.2.3. Tujuan Pemberian Insentif .

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan

organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002 : 93).

Secara lebih spesifik tujuan pemberian Insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

1. Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

- a. Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- b. Bekerja lebih disiplin.
- c. Bekerja lebih kreatif.

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

- a. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- b. Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- c. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

2.2.4. Syarat Pemberian Insentif

Menurut Panggabean (2002:92) syarat pemberian insentif agar mencapai tujuan dari pemberian insentif tersebut adalah:

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.

2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibelanjakan.

Sedangkan Menurut Heidjachman Ranupandojo dalam AA Mangkunagara (2010:90) menjelaskan bahwa sifat dasar insentif yang harus dipenuhi agar system upah insentif tersebut dapat berhasil yaitu:

- 1) Pembayarannya hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- 2) Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- 3) Pembayarannya hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya.
- 5) Besar upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan pemberian insentif harus dilaksanakan secara sederhana untuk mempermudah perhitungan setiap karyawan.

2.2.5. Keunggulan dan Kelemahan Program Insentif

Dalam program insentif tentu saja ada keunggulan dankelemahannya. Dan hal tersebut tidak bisa diabaikan oleh perusahaan. Menurut Simamora (2004: 520) program insentif memilikikelemahan dan keunggulan sebagai berikut :

1. Keunggulan - keunggulaninsentif.
 - a. Sistem ini memberikan kontribusi terhadap peningkatanproduktifitas, memangkas biaya-biaya produksi dan meningkatkanpendapatan,
 - b. Sistem ini memerlukan supervise lngsung yang lebih kecildemi mempertahankan tingkat- tingkat keluaran tertentu,
 - c. Sistem ini mendorong karyawan mengurangi waktu yang hilang dan membutuhkan penggunaan waktu dan peralatan yang lebih efektif,
 - d. Mereka dapat menghasilkan penentuan biaya-biaya tenaga kerja yang lebih akurat,
2. Kelemahan-kelemahan insentif.
 - a. Kualitas produk mungkin sangat buruk,
 - b. Resiko kecelakaan kerja dapat meningkat,
 - c. Pelaksanaan system memerlukan beberapa biaya tambahan,
 - d. Kemungkinan - kemungkinan sukses mungkin terlalu mudah.

2.2.6. Indikator Insentif

Indikator insentif merupakan berbagai komponen yang dijadikan sebagai patokan perhitungan dalam menentukan jumlah

besaran insentif yang akan diberikan kepada pegawai. Menurut Rivai (2008 : 388):

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.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

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.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi 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.

b. Kelayakan

Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

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

6. Evaluasi Jabatan

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

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Definisi lain mengenai kinerjamenurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat

Atau tidak melampui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jikadiselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan dan menurut, Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”, sedangkan Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 2) “Kinerja atau dalam bahasainggris adalah performance”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai/karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.3.2. Indikator Kinerja

Terdapat berbagai teori tentang indikator kinerja pegawai yaitu Untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerjanya. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengukur kuantitas dan kualitas kerja. Kuantitas kerja (quantity of work) yaitu jumlah kerja yang dimaksud sedangkan kualitas kerja (quality of work) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Menurut Mangkunegara (2009: 75) yang mengemukakan bahwa indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia dengan perubahan terakhir Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu Indikator tersebut adalah :

- a. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
- b. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

- d. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- e. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- f. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- g. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah- langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94)

mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu :

- a). Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b). Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
- c). Faktor team, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d). Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a). Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b). Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c). Energi, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi. Energi, yaitu sumber kekuatan dari

dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan

- d). Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e). Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f). Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g). Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a). Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b). Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- c). Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

2.3.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Menurut Rivai (2004 : 309) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Oleh karena itu, tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.

5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir, dan keputusan perencanaan sukses.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi, dan berbagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.

16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2.3.5.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Dharma (2001:150) tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para pegawai dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan Evaluasi, dimana seorang manajer atau atasan menilai kinerja dari masalah seuntuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
 2. Tujuan Pengembangan, dimana seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang.
- Sedangkan tujuan pokok dari system penilaian kinerja pegawai adalah, sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid yang berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota instansi pemerintah.

2.3.6. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam dunia kerja menilai bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan dimana pegawai tersebut bekerja. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan insentif yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir bagi instansi pemerintah, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranaanya dalam pengambilan keputusan.

Adapun secara terperinci menurut Handoko (2001:69) manfaat penilaian kinerja bagi instansi pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja karyawan.
2. Penyesuaian-penyesuaian gaji
3. Keputusan-keputusan pendidikan, promosi dan mutasi
4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Melihat ketidak akuratan informasional
8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

9. Menjamin kesempatan yang adil, menjamin keputusan-keputusan pendidikan internal diambil tanpa deskriminasi
10. Melihat tantangan-tantangan eksternal

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rio Tanjung 2011	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Plaza Hotel Medan	Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan insentif secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu disarankan kepada PT Garuda Plaza Hotel Medan untuk lebih memperhatikan penerimaan dan pendidikan karyawan yang didasarkan pada tingkat pendidikannya, dan mempertahankan ataupun meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawan agar memiliki karyawan yang baik. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan yang berjumlah 292 orang
2.	Dihya Amwali (2010)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Polonia Medan	Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Polonia Medan yang berjumlah 292 orang. Pengujian yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan insentif secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu disarankan

			kepada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Polonia Medan untuk memberikan pelatihan ataupun meningkatkan pendidikan dan mempertahankan ataupun meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawan dengan demikian karyawan akan lebih termotivasi lagi bekerja secara optimal dan produktivitas kerja akan lebih meningkat.
3.	Prima Astuti 2009	Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Non Formal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Lampung	Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa pendidikan non formal tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Lampung sedangkan pendidikan formal memberikan pengaruh sebesar 0,141. Oleh karena itu disarankan kepada Sub Bagian Pengembangan SDM di Sekretariat Daerah Propinsi Lampung untuk membuat suatu program peningkatan kecakapan PNS, dengan memberi kesempatan kepada PNS berpendidikan formal SMA yang produktivitasnya cukup bagus untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, minimal S1 dengan biaya dari Pemerintah Daerah Propinsi Lampung

2.5. Kerangka Konseptual

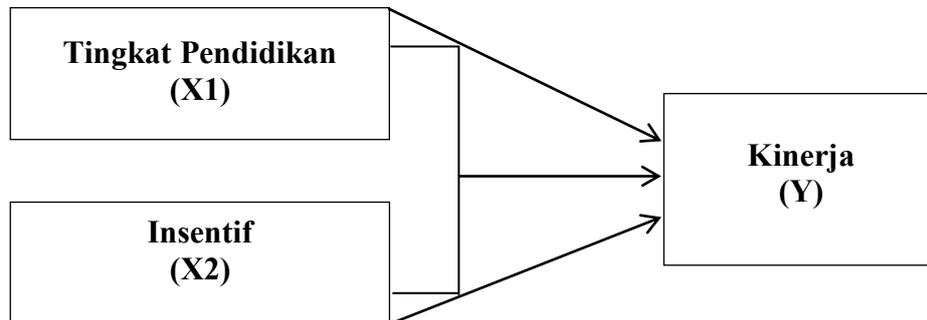
Pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan akan lebih mudah bagi pegawai untuk melaksanakan fungsi-fungsinya pada suatu perusahaan, selain daripada itu pengalaman dan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengenyam pendidikan akan dijadikan dasar untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Pegawai yang memiliki pendidikan

yang tinggi diharapkan mampu menjalankan fungsi manajemen dengan baik dan mampu mengaplikasikan teknologi untuk mendukung kemudahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan perlu memberikan insentif kepada pegawainya agar termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan dengan meningkatnya kinerja pegawai tentu akan menciptakan hasil kerja secara kuantitas, kualitas pemanfaatan waktu dan kerja sama yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Produktivitas kerjayang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu.

Dengan demikian tingkat pendidikan dan pemberian insentif, merupakan faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan uraian di atas, maka keterkaitan antara tingkat pendidikan (X1), insentif (X2) dengan kinerja (Y), dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Dikembangkan penulis untuk penelitian ini

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. (Moh. Nazir, 2000: 15).

Berdasarkan perumusan masalah diatas yang diterapkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Adanya pengaruh tingkat pendidikan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Adanya pengaruh pemberian Insentif secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- c. Adanya pengaruh tingkat pendidikan dan insentif secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

- d. Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan termasuk explanatory research melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2005: 65). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, Jl. Serbaguna No. 10 Helvetia Medan

c. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian bulan April 2018 hingga Juli 2018. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
Penyusunan dan Bimbingan Proposal						
Seminar Proposal						
Pengumpulan data						
Analisis Data						
Seminar Hasil						
Penyelesaian dan bimbingan skripsi						
Pengajuan Sidang Meja Hijau						

d. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor yang berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah tingkat pendidikan (X1) dan insentif (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan adalah jenjang yang dimiliki pegawai setelah menempuh pendidikan baik melalui pendidikan formal, informal, dan nonformal dengan kemampuan dan keterampilan yang dapat diterapkan dalam Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah

Provinsi Sumatera Utara secara profesional sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal.

2. Insentif (X2)

Insentif adalah tambahan penghasilan diluar gaji berupa uang yang diberikan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara kepada pegawai sebagai pendorong pegawai untuk bekerja lebih giat.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja nyata dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1	Tingkat Pendidikan (X1)	Tingkat pendidikan adalah jenjang yang dimiliki pegawai setelah menempuh pendidikan baik melalui pendidikan formal, informal, dan nonformal dengan kemampuan dan keterampilan yang dapat	a. Jenjang Pendidikan b. Kesesuaian Jurusan c. Kompetensi	Likert

		diterapkan dalam Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara secara profesional sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal.		
2.	Insentif (X2)	Insentif adalah tambahan penghasilan diluar gaji berupa uang yang diberikan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara kepada pegawai sebagai pendorong pegawai untuk bekerja lebih giat.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kinerja b. Lama Kerja c. Senioritas d. Kebutuhan e. Keadilan dan Kelayakan f. Evaluasi jabatan 	Likert
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja nyata dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai Badan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Pelaksanaan 	Likert

		Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara	tugas d. Tanggung jawab	
--	--	--	----------------------------	--

e. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang dipergunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2008:132). Jawaban setiap indikator dapat diberi skor antara lain:

Tabel 3.3 Indikator Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, (2008:132)/Diolah Peneliti

f. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 180 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:62) definisi dari sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi”.

Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan sampel yang diambil untuk melaksanakan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.. Besarnya sampel bisa dilakukan secara statistik maupun secara estimasi penelitian tanpa melupakan sifat representatifnya dalam artian sampel tersebut harus mencerminkan sifat dari populasinya.

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

Dimana : n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi yang diketahui

E = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel, presisi yang diinginkan adalah 10%

$$\text{Perhitungan : } n = \frac{169}{(180 \times 0,01) + 1} = 60,39 \text{ dibulatkan menjadi } 60$$

Setelah diketahui populasi yang diteliti adalah 60 responden dari 169 pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, maka dengan memasukkan jumlah tersebut kedalam rumus di atas dan menentukan tingkat kesalahan 10%, maka jumlah sampel minimum yang harus diambil datanya untuk mewakili populasi yaitu sebesar 60 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan simple random sampling yakni teknik pengambilan sampling yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi itu sendiri (Sugiyono,2008:118).

g. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013:116) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2013:118) definisi probability sampling adalah “teknik pengambilan sampel yang

memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Selanjutnya menurut Sugiyono (2013:120) definisi nonprobability sampling adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu simple random sampling. Menurut Sugiyono (2013:118), disebut simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Cara tersebut dapat dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen.

h.

Jenis Data Penelitian

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner/pertanyaan tentang variabel yang diteliti dan wawancara langsung dengan atasan.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari buku pedoman dari perusahaan (sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain), buku ilmiah dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah penelitian.

i. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah:

a. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari teori-teori yang terdapat dalam literatur-literatur dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti

b. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian ini untuk melihat kenyataan yang sebenarnya dari masalah yang ada, maka diperlukan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer secara langsung dari organisasi. Adapun langkah-langkah dalam pengelompokan data primer dengan cara sebagai berikut:

1). Kuesioner.

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

2). Wawancara

Dengan melakukan tanya jawab dengan pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden dalam penelitian, mengenai tingkat pendidikan dan insentif terhadap kinerja.

3). Studi dokumentasi

Merupakan pengumpulan data dan informasi dari buku-buku, jurnal, internet dan sumber data lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

j. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasaran. Menurut Jogiyanto dalam Kuncoro (2003 : 120) Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsistensi jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang berbeda-beda.

Bila koefisien korelasi masing-masing pertanyaan sama dengan nilai r tabel atau lebih besar dari nilai r tabel maka butir instrument dinyatakan valid nilai r tabel dengan responden 30 orang adalah 0,361 jadi r hitung $>$ r tabel) dan apabila dua bentuk pengukuran yang sebanding memiliki korelasi yang tinggi (cronbach's alpha 0,8 atau lebih), maka dapat dipastikan ukuran tersebut dapat dipercaya (reliable) dengan kesalahan varian minimal karena faktor penyusun kalimat pertanyaan (Kuncoro, 2003 : 254). Atau dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}(0,361)$ maka butir pertanyaan tersebut valid.

- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}(0,361)$ maka butir pertanyaan tersebut tidakvalid.

Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* positif $\geq 0,80$ maka dinyatakan valid.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* negatif $< 0,80$ maka dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 21.00 for windows.

Uji validitas penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

3.11. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini adalah:

- a. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat pendidikan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

- b. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (tingkat pendidikan dan insentif) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) akan digunakan metode analisis regresi berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih

terarah, maka penulis menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Packages for Social Studies) versi 17.00

Model regresi berganda yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Tingkat Pendidikan

X₂ = Insentif

e = Standart error

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1). Uji secara Simultan/Serempak (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

H₀ : b₁, b₂ = 0, Tingkat pendidikan dan insentif tidak memiliki pengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

H_a : b₁, b₂ ≠ 0, Tingkat pendidikan dan insentif memiliki pengaruh secara serempak terhadap kinerja

karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak Dan
Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

2) Uji secara Parsial/Individual (Uji-t)

Uji parsial atau uji-t adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari seluruh variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X1) dan insentif (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y)

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari seluruh variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X1) dan insentif (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y)

Kriteria Pengambilan Keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3) Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Jika

R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X1) dan insentif (X2) besar terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X1) dan insentif (X2) yang diteliti terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Sebaliknya jika semakin (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X1) dan insentif (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh tingkat pendidikan (X1) dan insentif (X2) yang diteliti terhadap kinerja (Y), dimana $0 \leq R^2 \leq 1$.

4.) Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

a). Uji Normalitas

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogrov-Smirnov. Apabila probabilitas hasil uji lebih besar dari 5% maka data tersebut berdistribusi normal.

b). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas. Sedangkan, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

c). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya

salah satu independen yang adadikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali(Singgih Santoso, 2010:234). Untuk mendeteksi ada tidaknyamultikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF)dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritasadalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jikanilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati,2012:432). Menurut Singgih Santoso (2012:236) rumus yang digunakanadalah sebagai berikut:

$$\mathbf{VIF = \frac{1}{Tolerance} \quad \text{atau} \quad Tolerance = \frac{1}{VIF}}$$

- V IF <10 maka tidak terdapat multikolinieritas
- Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas pernyataan untuk pendidikan, insentif dan kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.
2. Secara parsial variabel pendidikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel pendidikan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara parsial variabel insentif dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
4. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan

5. demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk nilai *adjust R Square* menunjukkan terdapat hubungan yang berpengaruh dan positif antara pendidikan, insentif terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan pegawai dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan karakteristik individu yang baik bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung*
- Dharma, Surya. 2001. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.*
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung*
- 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara*
- Hadari Nawawi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Universitas Gajah Mada. Press. Yogyakarta.*
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE*
- Hadikusumo, K. DKK. 1996. *Pengantar Pendidikan. Semarang Press*
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik. Alfabeta, Bandung*
- Kadarisman. M. 2012. *Manajemen Kompensasi. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.*
- Kun Maryati.(2007). *Sosiologi1. Surabaya. Erlangga*
- Kuncoro, Mudrajad. 2003 *.Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Erlangga*
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditama.*
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.*
- Mayangsari, Sekar dan Puspa Wandanarum.2013. *Auditing Pendekatan Sektor Publik dan Privat.Jakarta :Penerbit Media Bangsa.*
- Moh.Nazir. 2000. *Metode Penelitian,Cetakan Pertama, Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta.*

- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Pengembangan SDM. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Rineka Revisi. Jakarta.*
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, RajaGrafindo Persada, Jakarta.*
- Sarwoto. 1996. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia*
- Sedarmayanti 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandarmaju*
-2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama*
- Sembiring, Sentosa. 2006. *Himpunan Perundang-Undangan Tentang Guru dan Dosen. Bandung: Nuansa Aulia.*
- Simamora, Henry, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta*
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.*
- 2013. *Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.*
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta:BPFE.*
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group*
- Tirtarahardja 2005, *Pengantar Pendidikan. Rineka Cipta*
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya*