

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJATERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PEMERINTAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

RAHMADANI FITRI HARAHAHAP

15.832.0195



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

MEDAN

2017


Judul Skripsi : Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Medan
Nama Mahasiswa : RAHMADANI FITRI HARAHAP
No. Stambuk : 15 832 0195
Program : Manajemen

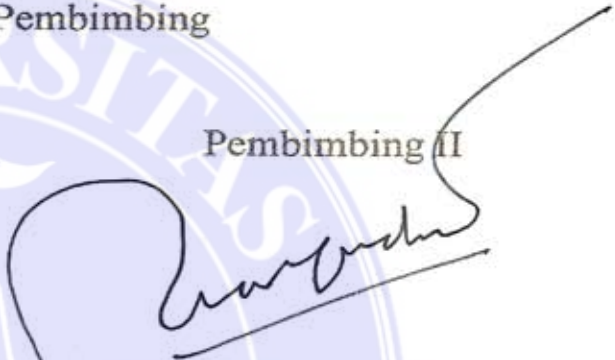
Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs. H. Miftahuddin, MBA)



(Ahmad Prayudi, SE., MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan


(Adelina Lubis, SE., M.Si)


(H. Effendi, SE., M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Badan kepegawaian daerah Kota Medan, sebanyak 72 orang dengan menggunakan sampel karyawan tetap sebanyak 72 orang. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan wawancara (interview), serta angket (kuesioner). Dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Sedangkan hasil uji f (Simultan) insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai Adjusted R Square hanya sebesar 0,328. Nilai ini bermakna bahwa variabel efektivitas kerja mampu dijelaskan oleh variabel insentif dan motivasi hanya sebesar 0,328 (32,8%), sedangkan sisanya sebesar 67,2% dijelaskan oleh variabel dari yang tidak disertakan didalamnya seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Kata kunci : Insentif, Motivasi dan Efektivitas Kerja

ABSTRACT

This research aims to review and verify incentives and motivation work significant a partial and simultaneous work on the effectiveness of work employees at the office of the regional human resources of the city of medan.

Population in this research is regional employee agency of the city of medan, as many as 72 persons by using sample permanent workers as many as 72 people. To obtain data in the preparation of this thesis, the use writers interview (interview), and chief (the questionnaire). To analyse data using linear regression multiple, test t, test f and the determination.

The research results show test t (partial) can be concluded that incentives influential in significant impact on the effectiveness of work and motivation influential significantly on the effectiveness of work. While the results of the f (simultaneous) incentives and motivation simultaneously influential significantly on the effectiveness of work. Value adjusted r square is only 0,328. This value meaningful that the variable the effectiveness of work capable of being described by variable incentives and motivation is only 0,328 (32.8 %), while the rest of 67.2 % described by variable from those who did not included in it as discipline work and workplace.

keyword : Insentive, Motivation and Efectiveness of Work

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan kelancaran serta kemudahan. Shalawat beriring salam semoga senantiasa terlimpah dan tcurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga beserta para sahabatnya yang telah mndahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

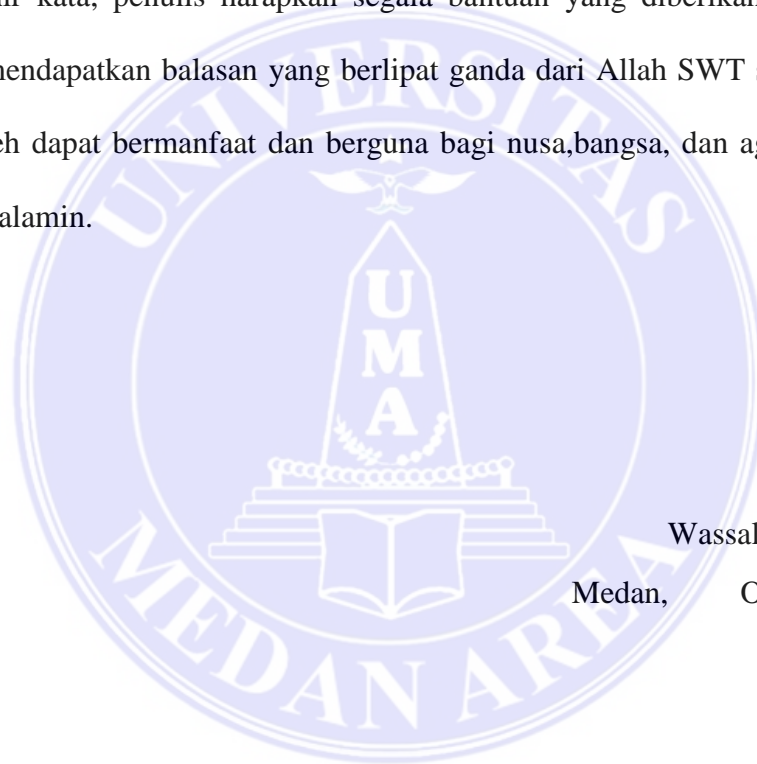
Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAHAN KOTA MEDAN”. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini. Semua ini masih jauh dari kata sempurna bagi penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya, yakni Ayahanda Tersayang Toharuddin Harahap dan Ibunda Tercinta Hj. Tiar Manur Manik atas jerih payah dan do'a nya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan batuan dari berbagai pihak secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof.Dr.H.A.Ya'kub Matondang MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahril SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs.H.Miftahuddin MBA selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Ahmad Prayudi SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si selaku Sekretaris dan dosen Pembimbing yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Seminar Hasil.
8. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Pimpinan, Staff, dan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Medan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat Lirik dan Drama Family yang selalu mendoakan dan memotivasi serta memberikan dukungan yang lebih kepada penulis.
11. Sahabat dan Teman-Teman seperjuanganku Manajemen '15 Malam, terimakasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
12. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapan segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat dan berguna bagi nusa,bangsa, dan agama. Amin ya rabbal 'alamin.



Wassalam
Medan, Oktober 2017

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II KERANGKA TEORI	5
A. Landasan Teori	
1. Insentif	5
2. Motivasi Kerja.....	12
3. Efektivitas Kerja.....	20
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Konseptual	28
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel	32
C. Defenisi Operasional Variabel	34
1. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	34

2. Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	34
D. Jenis dan Sumber Data	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data dan Rancangan Pengujian Hipotesis	37
1. Teknik Analisis Data.....	37
2. Rancangan Pengujian Hipotesis	40
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran umum Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Medan.....	43
2. Visi dan Misi Badan Pemerintahan.....	44
3. Struktur Organisasi	45
4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	47
B. Pembahasan	
1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	56
2. Analisis Regresi Linier Berganda	59
3. Uji Asumsi Klasik.....	60
4. Uji Hipotesis	66
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terlebih dahulu.....	28
Tabel III.1 Rencana Penelitian.....	33
Tabel III.2 Divisi Struktur Organisasi.....	34
Tabel III.3 Operasional dan Indikator variabel.....	36
Tabel III.4 Skala Likert.....	38
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	54
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Insentif.....	57
Tabel IV.5 Uji Validitas Variabel Motivasi.....	58
Tabel IV.6 Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja.....	58
Tabel IV.7 Uji Reabilitas.....	59
Tabel IV.8 Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel IV.9 Uji Normalitas.....	62
Tabel IV.10 Uji Multikolonitas.....	66
Tabel IV.11 Uji t (Parsial).....	68
Tabel IV.12 Uji F (Simultan).....	69
Tabel IV.13 Uji Koefision determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar IV.1 Struktur Organisasi	47
Gambar IV.2 Histogram.....	63
Gambar IV.3 Uji Normalitas.....	64
Gambar IV.4 Uji Heteroskedastisitas.....	65



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengendalian yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam dapat berdaya guna dan berhasil. Demikian pula pengembangan bersumber daya manusia secara mikro maupun secara makro pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi (*human investemen*).

Dalam kondisi perekonomian yang sedang berkembang saat ini banyak terdapat instansi-instansi baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. Sesuai sasaran yang ingin dicapai oleh lembaga pemerintah dalam menempatkan sumber daya manusia, lembaga tersebut adalah para pegawai, efektivitas kerja pegawai, tujuan lembaga, dorongan motivasi serta pentingnya pemberian insentif. Dengan maksud untuk mengarahkan para pegawai agar bekerja lebih efektif yaitu meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada prestasi kerja pegawai. pentingnya masalah insentif dan motivasi ini sangat mempengaruhi mental pegawai dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatannya.

Insentif adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Insentif yang diberikan instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pegawai.

Pemberian insentif yang tepat disamping untuk meningkatkan kerja pegawai, dimaksudkan pula untuk membuat pegawai memiliki kesetiaan bekerja di instansi dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan kegiatan pendaya gunaan sumber daya itu sendiri.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu instansi maka perlu adanya pemberian insentif agar pegawai mampu bekerja dengan baik dengan mengupayakan insentif yang besarnya proposional yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu efektivitas para pegawai agar selalu berada pada tingkatan tertinggi (optimal). Sesuai kemampuan masing-masing, dengan menurunnya produktifitas dan semangat kerja pegawai. Insentif diperlukan untuk menunjang efektivitas kerja pegawai, khususnya di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Insentif itu sangat menunjang tingakat efektivitas dan efesiensi kerja pegawai, adapun yang mendapatkan insentif di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan adalah, seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Dengan tujuan agar para pegawai di lingkungan kepegawaian Kota Medan benar-benar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur kerja yang diharapkan, sehingga dapat tercapai visi dan misi serta program kerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai yang disertai oleh kerja yang baik merupakan aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Efektivitas kerja di sini tidak akan dapat meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain yang diimbangi oleh disiplin yang tinggi. Melihat pentingnya motivasi kerja bagi para pegawai, maka dalam hal ini kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan efektivitas kerja para pegawainya. Dimana kantor tersebut masih ada kesenjangan yang terjadi, misalnya pegawai yang sering datang terlambat. Berdasarkan hal tersebut, permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah motivasi kerja pegawai, bagaimanakah efektivitas kerja pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan, adakah pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai.

Efektivitas kerja adalah suatu tingkatan keberhasilan yang di capai seseorang dengan melakukan aktifitas-aktifitas yang di berikan kepadanya dengan mendasari pengetahuan yang dimilikinya, kecakapan serta kesungguhan. Efektivitas kerja yang baik hanya datang dari pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah cara kerja pegawai itu sendiri dan dukungan juga oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pimpinan. Agar pelaksanaan efektivitas berjalan dengan

baik maka perlu adanya insentif. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan, kesalahan dan penyelewengan.

Berdasarkan pertimbangan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan motivasi di kalangan pegawai terhadap efektivitas kerja, dengan judul : **“PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAHAN KOTA MEDAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah yaitu :

- 1) Apakah insentif berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
- 3) Apakah insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh insentif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

- 2) Untuk mengetahui dan membuktikan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
- 3) Untuk mengetahui dan membuktikan insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

1) Bagi Penulis

Mempelajari lebih mendalam mengenai pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

2) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan insentif dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.

3) Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2007:141). Menurut Manullung (2007:147) menyatakan insentif merupakan sarana memotivasi dan menimbulkan dorongan. Menurut Nawawi (2008:307) insentif adalah penghargaan atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar produktifitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Sedangkan Menurut Harsono (2008: 21) berpendapat, insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang di berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

Dari definisi tersebut insentif dapat diartikan sebagai variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja, hal ini di rancang untuk memberikan rangsangan atau memotivasi pegawai berusaha meningkatkan produktifitas kerjanya. Insentif juga merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan produktifitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda. Dua orang pegawai yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda di karenakan prestasi kerja yang berbeda (Heidjacman dan Husnan, 2008: 161). Pada dasarnya jumlah insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa *financial* maupun non *financial*. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan instansi dapat tercapai.

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada pegawai pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar dapat bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (2008: 151) bahwa pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan instansi terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap berada dalam instansi. Menurut Gorda (2007: 156) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

- a. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- b. Mendorong semangat kerja pegawai dan memberikan kepuasan.
- c. Meningkatkan produktivitas.
- d. Dalam melakukan tugasnya, seseorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- e. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan pegawai sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

- f. Mempertahankan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam instansi.
- g. Faktor- faktor pemberian insentif.

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa di hubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standart yang telah di tetapkan dan disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang di dihasilkan. Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan instansi yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atas apa yang telah dicapai selama priode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Rumus pembagian insentif ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (*out put*), kerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan serta dapat menguntungkan semua pihak.

c. Jenis-jenis insentif

Berdasarkan kepada siapa insentif di berikan, maka jenis-jenis insentif dapat di klasifikasikan menjadi tiga golongan,yaitu :

- a. *Individual incentive*, yaitu insentif yang diberikan kepada pegawai berdasarkan usaha atau prestasi kerja masing-masing pegawai.
- b. *Grop incentive*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan standar dari masing-masing kelompok.
- c. *Plant wide incentive*, yaitu insentif yang diberikan kepada seluruh pegawai instansi berdasarkan criteria pembayaran di instansi. Dalam suatu instansi

biasanya ada dua macam model insentif yang di terapkan yaitu *financial incentive* dan *non financial incentive*. Financial insentif adalah yang di nilai dengan unag misalnya upah dan gaji lebih, rekreasi, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Sedangkan nonfinansial insentif adalah insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang, misalnya jam kerja, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya.

Sarwoto (2009: 155-159) membedakan insentif dalam dua garis besar, yaitu

1) Insentif material

Insentif ini dapat dibedakan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang dapat berupa:

a) Bonus

1. Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.
2. Diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima.
3. Diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.
4. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dari jumlah yang dimaksudkan kedalam sebuah dana bonus kemudian jumlah tersebut dibagi bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

b) Komisi

1. Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.
2. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterimakan pada pekerja bagian penjualan.

c) Prifit sharing

Salah satu insentif yang tertua. Dalam hal ini pembayaran dapat di ikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besar dari laba bersih yang di setorkan sebuah dana dan kemudian di masukkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.

d) Kompensasi yang di tangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembyaran dikemukakan mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktural. Pensiunan mempunyai niali insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jamanan ekonomi baginya setelah di tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktural adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana setelah selesai masa kerja di bayarkan sejumlah uang tertentu selama masa kerja tertentu.

2) Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk yaitu

- a) Pemberian gelar (title) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa / mendali

- c) Pemberian piagam penghargaan
 - d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi di depan umum ataupun secara pribadi
 - e) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal
 - f) Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan)
 - g) Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan
 - h) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
 - i) Pemberian hak apabila meninggal dunia di makamkan di taman makam pahlawan
 - j) Dan lain lain.
- 3) Insentif dikalangan pegawai Negeri sipil

Menurut Moekijat (2009 : 18) insentif di kalangan pegawai negeri sipil adalah:

a) Tunjangan – tunjangan

1. Tunjangan suami / istri

Tunjangan suami /istri diberikan kepada pegawai negeri sipil (termasuk calon pegawai negeri sipil) yang bersuami/beristri. Apabila suami/ istri tersebut pegawai negeri maka tunjangan ini akan diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok yang lebih tinggi. Besarnya 10 % dari gaji pokok.

2. Tunjangan anak di berikan kepada pegawai negeri sipil (termasuk calon pegawai negeri sipil) yang mempunyai anak atau anak angkat yang:

- a. Berumur kurang dari 21 tahun
- b. Belum pernah menikah
- c. Tidak mempunyai penghasilan sendiri
- d. Nyata menjadi tanggungannya. Umur dapat di perpanjang sampai 25 tahun apabila anak tersebut masih sekolah/kuliah.

3. Tunjangan jabatan

Jabatan di berikan kepada pegawai negeri sipil yang karena jabatannya memikul tanggung jawab yang berat dan luas. Besarnya tergantung kepada tingat berat dan luasnya tanggung jawab jabatan.

4. Tunjangan pangan/beras

- a. Pegawai negeri sipil
- b. Calon pegawai negeri sipil
- c. Keluarga dari 1 dan 2 bila ada, dengan ketentuan sebanyak banyaknya 2 orang anak, termasuk 1 orang anak angkat. Jumlah tiap jiwa 10 kg beras, atau sejumlah uang seharga 10 kg beras tersebut.

4) Kesejahteraan

Untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan pegawai negeri sipil. Usaha sebagaimana dimaksud adalah meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan, perumahan, dan asuransi bagi putra/putri pegawai negeri sipil. untuk penyelenggaraan usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud pegawai negeri sipil wajib membayar iuran dari penghasilannya. dan penyelenggaraan program pensiun dan asuransi

kesehatan, pemerintah menanggung iuran dan subsidi. Besarnya iuran dan subsidi yang ditetapkan dengan peraturannya pemerintah. Pegawai negeri sipil yang meninggal dunia, berhak memperoleh bantuan.

5) Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap Negara atau yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya. Dapat berupa tanda jasa atau bentuk penghargaan lainnya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu pegawai. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para pegawai berprestasi.

Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang

mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan.

Menurut Pandji Anoraga motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Motivasi kerja juga merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Ernest J. McCormick). Pengungkapan lain mengenai motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Berelson dan Steiner). Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

b. Unsur-Unsur Motivasi Kerja

Menurut Sagir dalam Siswanto Sastrohadiwiryo (2010: 269 – 270) unsur-unsur motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggungjawab
- 5) Pengembangan
- 6) Ketertiban
- 7) Kesempatan

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor individual yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja.

c. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2010: 140), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

- 1) Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran
- 2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan

- 3) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri
- 4) Adanya peningkatan
- 5) Adanya tanggung jawab
- 6) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah
- 7) Supervisi
- 8) Hubungan antar perseorangan
- 9) Kondisi kerja
- 10) Gaji
- 11) Status

Faktor diatas akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja. Apabila kondisi dan syarat kerja seperti upah, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan hari tua yang diperlukan oleh pegawai dapat disediakan oleh perusahaan, maka motivasi kerja para pegawai akan meningkat. Untuk mendapatkan motivasi kerja dibutuhkan suatu motivator. Hal ini merupakan hasil pemikiran dan kebijaksanaan yang tertuang dalam perencanaan dan program terpadu yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan di atas, maka seluruh pelaku produksi, seperti pemerintah, pimpinan perusahaan dan pegawai harus saling bekerjasama.

d. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi digolongkan menjadi dua macam menurut Uno (2007) yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi internal

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

b. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Motivasi kerja tampak dalam dua segi yang berbeda yakni :

a. Pertama

Kalau dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi kerja tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

b. Kedua

Jika dilihat dari segi pasif motivasi nampak sebagai suatu kebutuhan juga sekaligus menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

e. Faktor Motivasi

Menurut Herzberg (2007 : 173) sebagai berikut :

Mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

a. Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

1) Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan.

2) Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa

3) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the stady-state theory of job satisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

b. Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan disatisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygiene factor merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut

1) Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana pegawai mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik

f. Teori-Teori Motivasi

Dibawah ini akan kami jabarkan beberapa teori-teori motivasi menurut para pakar yang dapat anda pelajari yakni sebagai berikut :

a. Teori Maslow

Didalam teori Maslow seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2007:152) yang menyatakan bahwa Maslow's Need Hierarchy Theory atau Teori

Hierarki Kebutuhan adalah mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.

g. Pemberian Motivasi Yang Efektif

Upaya memotivasi pegawai, seorang pimpinan harus mencari waktu yang tepat sesuai situasi dan kondisinya. Situasi yang dapat dipilih oleh pimpinan untuk memotivasi pegawai dilaksanakan secara terencana dalam pertemuan atau rapat yakni seperti berikut :

- a. Waktu memberikan tugas kepada bawahan.
- b. Waktu mengecek bawahan
- c. Waktu memberikan pengarahan untuk suatu tugas
- d. Waktu pimpinan melakukan percakapan ringan dengan pegawainya secara spontan dan santai.

Adapun pemberian motivasi yang efektif menurut Armstrong (2008 : 69) yakni perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut ini:

- a. Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan.

- b. Mengetahui faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.
- c. Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan puas diri dan kelambanan.
- d. Memahami bahwa disamping semua faktor diatas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja
Motivasi akan menjadi lebih efektif jika didukung oleh beberapa kondisi diantaranya seperti :
 - a. Memberikan insentif yang disesuaikan dengan sistem dan peraturan yang berlaku
 - b. Menciptakan hubungan sosial yang penuh dengan kekeluargaan
 - c. Jaminan harapan masa depan demi keamanan bekerja
 - d. Memberikan penghargaan setiap kegiatan yang positif
Memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri demi kepentingan umum atau kelembagaan

3. Efektivitas

a. Konsep Efektivitas

Berdasarkan kamus Bahasa Indonesia, efektivitas adalah suatu kosa kata yang berasal dari Bahasa Inggris yaitu “efektive” yang berarti berhasil, ditaati dan mengesankan. Jika seorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif. Teori efektivitas menurut

Ndraha (2010: 163) adalah efisiensi digunakan untuk mengukur proses efektivitas guna mengukur keberhasilan mencapai tujuan. Kusus mengenai efektivitas pemerintahan, Ndraha (2005: 163) mengemukakan bahwa efektivitas sebagai tingkat pencapaian tujuan, diukur dengan rumus hasil dibagi dengan (per) tujuan.

Adapun menurut Hasibuan SP Melayu (2012: 62) efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Dengan kata lain seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki. Dari di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu hal dapat dikatakan efektif apabila hal tersebut sesuai dengan yang dikehendaki. Artinya pencapaian hal yang dimaksud merupakan pencapaian tujuan dilakukannya tindakan-tindakan untuk mencapai hal tersebut.

Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu usaha atau kegiatan dapat dikatakan efektif apabila usaha atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuannya. Apabila tujuan yang dimaksud adalah tujuan suatu instansi maka proses pencapaian tujuan tersebut merupakan keberhasilan dalam melaksanakan program kegiatan menurut wewenang, tugas dan fungsi instansi tersebut.

b. Faktor-faktor Efektivitas kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas. Untuk meningkatkan produktifitas kerja yang tinggi, instansi harus

memiliki sikap mental, yang berorientasi produktifitas dan selalu menggunakan potensi yang maksimal, optimis tekun dan berusaha sungguh-sungguh dalam menghadapi berbagai tantangan perkembangan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas menurut

M. Sianungan (2011:76) adalah sebagai berikut :

- 1) Manusia terdiri dari :
 - a. Kuantitas
 - b. Tingkat keahlian
 - c. Kemampuan sikap
 - d. Mental
 - e. Struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- 2) Modal yang terdiri :
 - a. Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat dan strukturnya)
 - b. Teknologi research and development
 - c. Bahan baku (kapasitas jumlah dan standar mutu)
- 3) Modal dan proses terdiri dari :
 - a. Tata ruang kerja
 - b. Penanganan bahan baku penolong
 - c. Perencanaan dan penguasaan produksi
 - d. Pemeliharaan melalui pencegahan
 - e. Teknologi yang memakai cara alternatif

- 4) Produksi terdiri dari :
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ruang produksi
 - d. Struktur campuran
 - e. Spesialisasi produksi

- 5) Lingkungan organisasi (internal) terdiri dari :
 - a. Organisasi dalam perencanaan
 - b. Sistem manajemen
 - c. Kondisi kerja (fisik)
 - d. Iklim kerja social
 - e. Tujuan perusahaan dan hubungan dengan tinjauan lingkungan
 - f. Sistem intensif
 - g. Kebijakan personalia
 - h. Gaya kepemimpinan
 - i. Ukuran usaha (skala ekonomi)

- 6) Lingkungan Negara terdiri dari :
 - a. Kondisi ekonomi dan politik
 - b. Stuktur industry
 - c. Struktur organisasi dan politik
 - d. Tujuan pengembangan jangka panjang
 - e. Pengakuan pengesahan
 - f. Kebijakan tenaga kerja

- g. Kebijakan energy
- h. Kebijakan pendidikan dan latihan.

7) Lingkungan internasional maupun regional terdiri dari:

- a. Kondisi perdagangan dunia
- b. Masalah perdagangan internasional
- c. Investasi usaha bersama
- d. Spesialisasi internasional
- e. Kebijakan imigrasi tenaga kerja
- f. Bantuan internasional (regional)
- g. Standar kerja teknik internasional

c. Indikator Efektivitas kerja

Menurut Hasibuan (2012:105) efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari stuktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja.kualitas kerja dan pemanfaatan waktu.

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang dapat dialaminya selama bekerja. Setiap instansi selalu berusaha supaya efektivitas dari pegawainya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu instansi selalu berusaha agar setiap pegawainya memiliki moral kerja yang tinggi.

Kualitas kerja merupakan sikap yang di tunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian. Dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan. Pemanfaatan waktu setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaikbaiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan instansi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap instansi. Setiap pegawai sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas klerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan instansi.

d. Sistem Peningkatan Efektivitas

Menurut Rebert (2007 – 188) sistem pendekatan Efektivitas adalah cara pengelolaan kinerja yang :

- a. Disesuaikan bagi setiap pribadi untuk memahami kebutuhan masing-masing pegawai disetiap unit kerja.
- b. Memandang setiap pegawai sebagai perlengkapan pemakaian manajemen kerja.
- c. Bertujuan meningkatkan diri terutama umpan balik sebagaimana yang di inginkan pegawai yang bersangkutan.

Dengan kata lain sistem ini merupakan usaha untuk membuat pendekatan yang standar baik sistem yang menggunakan sasaran kinerja, penilaian (*ranting*), peningkatan (*rangking*). Cassio dalam Ahnad (2007:35–36) menyatakan bahwa agar sebuah manajemen kinerja efektivitas hendaknya memenuhi syarat- syarat sebagai berikut :

- a. *Relevance*, hal-hal atau faktor yang diukur adalah yang relevan terkait dengan pekerjaan apakah itu outputnya, prosesnya atau inputnya.
- b. *Sensitivity*, sistem yang digunakan harus cukup untuk membedakan antara pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi.
- c. *Reliability*, sistem yang digunakan harus dapat diandalkan dan dipercaya bahwa menggunakan tolak ukur yang objektif, sah, akurat, dan stabil.
- d. *Acceptability*, sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh pegawai yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruksi keduanya.
- e. *Practicality*, semua instrumen misalnya formulir yang digunakan harus mudah digunakan oleh kedua belah pihak dan tidak rumit ataupun berbelit-belit.

e. Pengaruh Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dan berdampak langsung pada sebuah organisasi atau instansi pemerintahan, dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sebuah organisasi atau instansi pemerintahan harus didukung sumber manusia yang cakap karena sumber

daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam instansi tersebut.

Dengan adanya insentif, pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja, kualitas kerja, pemikiran yang berorientasi memajukan instansi, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat, semangat dan rasa penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang bisa berefek juga menurunkan angka korupsi dikalangan pegawai tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini di dasari oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah insentif, motivasi kerja dan efektivitas kerja pegawai. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Rusda Khairati (2013)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan	Insentif (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji regresi, yaitu terdapat hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, maupun sesama pegawai, adanya perhatian dari

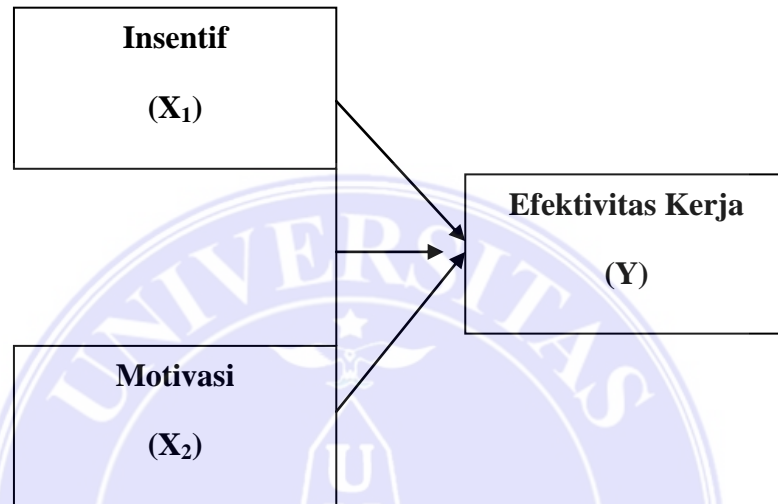
				atasan terhadap pegawai dan juga telah mendapatkan jabatan yang diinginkan.
2.	Deewar Mahesa (2010)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating	Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kinerja Pegawai (Y)	Bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi
3	M. Djudi Mukzam (2014)	Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur	Insentif (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja Pegawai (Y)	Penelitian ini dilakukan untuk mengamati dampak dari pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang menjadi persoalan penting di sejumlah organisasi. Penelitian ini adalah penelitian explanatory, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data

C. Kerangka Konseptual

Pemberian insentif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya para pegawai tidak cukup diarahkan saja, namun harus diikuti dengan pengawasan agar apa yang dikerjakan oleh pegawai dapat berguna bagi kemajuan perusahaan. Pemberian insentif yang sesuai akan berdampak pada tingginya efektivitas kerja pegawai. Dengan pemberian insentif yang sesuai maka pegawai lebih merasa dihargai dan dapat mendorong tingkat efektivitas kerjanya agar lebih giat lagi.

Penerapan dan pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, dimana motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai yang disertai dengan pemberian insentif kerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Efektivitas kerja di sini tidak akan dapat meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain yang diimbangi dengan pemberian ataupun penambahan insentif yang sesuai. Melihat pentingnya motivasi kerja bagi para pegawai, maka dalam hal ini kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan efektivitas kerja para pegawainya. Dimana kantor tersebut masih ada kesenjangan yang terjadi, misalnya pegawai yang sering datang terlambat.

Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Badan kepegawaian daerah Kota Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai pada Kantor Badan kepegawaian daerah Kota Medan.
3. Insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Badan kepegawaian daerah Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk membandingkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damiyanti:2011). Penelitian ini menilai sifat dari kondisi-kondisi yang tampak. Tujuan dalam penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik sesuatu sebagaimana adanya.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Kantor Badan kepegawaian daerah Kota Medan, yang beralamat di jalan Kapten Maulana Lubis No.2 , Kota Medan, Sumatera Utara.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Juni 2017. Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel III.1
Rencana Penelitian

Waktu	Jan-17				Feb-17				Apr-17				Juni-17				Juli-17				Agst-17			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	■	■	■	■																				
Bimbingan dan Seminar Proposal					■	■	■	■																
Revisi Proposal									■	■	■	■												
Analisis Data, Penyusunan Skripsi													■	■	■	■								
Bimbingan dan Seminar Hasil																	■	■	■	■	■	■	■	■
Pengajuan Sidang Meja Hijau																								■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sekaran (2008:121) mengartikan populasi dalam penelitian sebagai keseluruhan sekompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah pegawai

tetap di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintahan Kota Medan yang berjumlah 72 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sensus dimana seluruh unit populasi dijadikan sampel karena jumlahnya < 100 .. Berikut ini bagian-bagian yang ada di perusahaan.

Tabel III.2
Divisi Struktur Organisasi

Bagian	Populasi
Kepala Badan	1 orang
Divisi Sekretaris	1 orang
Divisi Umum	1 orang
Divisi Keuangan	1 orang
Divisi Penyusunan Program	10 orang
Divisi Pengadaan Peg & Pembinaan Sistem Informasi	1 orang
Divisi Pembinaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 orang
Divisi Pengadaan dan Pensiun Pegawai	12 orang
Divisi Pengembangan Karier	1 orang
Divisi Jabatan Struktural	1 orang
Divisi Jabatan Fungsional	12 orang
Divisi Kepangkatan	1 orang
Divisi Kepangkatan Jabatan Struktural	1 orang
Divisi Kepangkatan Jabatan Fungsional	12 orang
Divisi Kesejahteraan dan Disiplin	1 orang
Divisi Disiplin	1 orang
Divisi Kesejahteraan	14 orang
Jumlah	72 orang

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasioanl variabel bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih factor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan.

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008:33). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah efektivitas kerja (Y). Efektifitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang ada dengan ukuran yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2008:33). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah insentif dan motivasi kerja.

2.1 Insentif (X_1)

Insentif dapat diartikan sebagai suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi pegawai agar pegawai tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

2.2 Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau

menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

2.3 Efektivitas Kerja (Y)

Efektifitas Kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang ada dengan ukuran yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel III.3
Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Skala Ukur
Insentif (X_1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya Insentif 2. Peningkatan Insentif 3. Ketepatan dan Kelancaran 	Skala Likert
Motivasi (X_2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang adil dan layak 2. Kesempatan untuk maju 3. Pengakuan sebagai individu 4. Keamanan kerja 5. Tempat kerja yang baik 	Skala Likert
Efektivitas Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Waktu 2. Sistem Kerja 3. Sarana dan Prasarana 	Skala Likert

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a) Sumber Data Primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.
- b) Sumber Data Sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan :

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survei lapangan terdiri dari :

- a) Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai evaluasi motivasi dan persaingan kerja serta produktivitas kerja.
- b) Daftar pertanyaan (*Questioner*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III.4
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas atau tingkat ketepatan, kejituan atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Mas'ud, 2004:68). Tujuan melakukan uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat keakurasian dari sebuah alat ukur untuk mengukur apa yang ingin diukur dan memastikan bahwa item dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan. Kualitas item-item yang diukur menentukan kualitas alat ukurnya. Jika suatu alat ukur mampu menunjukkan hasil ukurnya dengan akurat, maka alat ukur tersebut dikatakan berhasil. Kriteria Uji Validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil pengukuran tetap sama apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Suatu kuesioner dapat dikatakan baik jika dalam pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang pada waktu yang berbeda pada kelompok individu yang sama akan menghasilkan hasil yang sama (kondisi tidak berubah). Instrumen seperti itu dikatakan *reliable* atau dapat diandalkan (Mas'ud, 2004:69). Kriteria Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka data dikatakan valid
2. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka data dikatakan tidak valid

c. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh insentif (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Kota Medan dilakukan menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh insentif, motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Insentif

X_2 = Motivasi Kerja

d. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

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.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

1. $VIF < 10,00$ maka tidak terdapat multikolinearitas
2. $Tolerance > 0,10$ maka tidak terdapat multikolinieritas

2. Rancangan Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini, tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode survei. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu. Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh pengaruh insentif (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y), maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan. Jika tingkat profitabilitasnya lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap t hitung, kemudian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_0 diterima (H_a ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:15). Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Cassio dan Ahmad, 2007. **Metode Penelitian Kualitatif**, PT. Pustaka Setia, Bandung.
- Ghozali, 2007. **Aplikasi Analisis Multivariate SPSS**, Semarang.
- Gorda, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua, Denpasar.
- Harsono, 2008. **Metodologi Penelitian**. Jelajah Nusa, Tangerang.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan STTA LAN Press**: Jakarta.
- Herzberg, 2007. **Pengantar Manajemen**. Cetakan Pertama, Surabaya.
- Heidjacman dan Husnan, 2008. **Manajemen Personalialia**. Edisi Empat, Yogyakarta.
- <http://repository.usu.ac.id>
- Manullang, 2007. **Dasar-Dasar Manajemen**. Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2011. **Produktivitas dan Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Surabaya.
- Moekijat, 2009. **Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia**. CV Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi.H 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang kompetitif**, Cetakan Kelima, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha , 2010. **Manajemen Budaya Organisasi**. Jakarta.
- Nur Octaniana, 2011. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja**. **Jurnal Manajemen**.
- Rahmi Nisa, 2009. **Pengaruh Intensif Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Pemerintahan Kota Medan**. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rebort, 2007. **Sistem Informasi Manajemen**. Salemba Empat, Yogyakarta.
- Sagir Siswanto, 2010. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara, Bandung.
- Sangadji, E.M. dan Sopiah. 2010. **Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian**. Yogyakarta.
- Sarwoto, 2009. **Efektivitas Organisasi**. Erlangga, Jakarta.
- Sekaran, 2008. **Metodologi Penelitian untuk Bisnis 2**. Edisi Empat, Salemba Empat.
- Sugiyono, 2008. **Metode Kualitatif dan Kuantitatif**. Alfabeta, Bandung.

Syamsudin dan Damiyanti, 2011. **Manajemen Keuangan Perusahaan (Konsep Aplikasi dalam Perencanaan, Pengawasan dan Pengambilan Keputusan)**. Edisi Baru, Surabaya.

Wibowo, 2007. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.



Lampiran

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PEMERINTAHAN KOTA MEDAN
2017**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

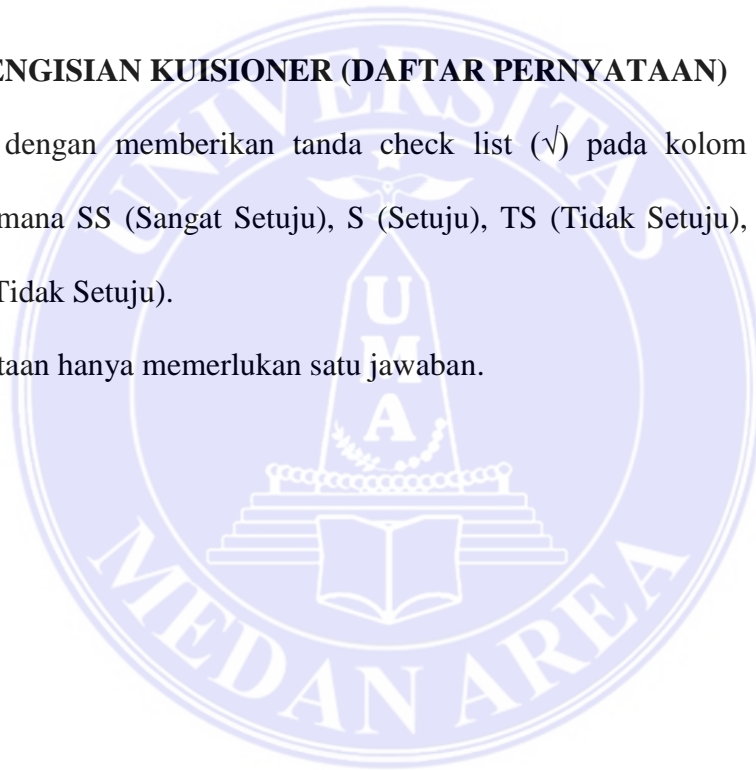


A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER (DAFTAR PERNYATAAN)

1. Mohon diisi dengan memberikan tanda check list (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan dimana SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).
2. Setiap pernyataan hanya memerlukan satu jawaban.



C. KUISIONER

No.	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
A.	Insentif (X1)	5	4	3	2	1
1.	Insentif yang saudara terima dari perusahaan memuaskan					
2.	Insentif yang saudara terima cukup memenuhi kebutuhan hidup saudara					
3.	Insentif yang saudara terima sesuai dengan kinerja yang saudara capai					
4.	Insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan atas peningkatan kinerja saudara					
5.	Insentif yang saudara terima selalu mengalami peningkatan					
6.	Insentif yang saudara terima memotivasi semangat kerja					
7.	Insentif merupakan perangsang yang ditawarkan pimpinan kepada saudara untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih dari standar					
8.	Insentif yang saudara terima selalu tepat waktu					
9.	Saudara selalu menerima insentif setiap bulannya					
10.	Insentif yang saudara terima melalui prosedur yang tidak rumit					

No.	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
B.	Motivasi (X2)	5	4	3	2	1
1.	Gaji yang saudara terima sesuai dengan pekerjaan saudara					
2.	Gaji yang saudara terima dapat memenuhi kebutuhan saudara					
3.	Saudara telah mendapat jaminan kesehatan yang layak					
4.	Saudara telah mendapat jaminan hari tua yang sesuai					
5.	Saudara memiliki lingkungan kerja yang baik					
6.	Saudara merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
7.	Saudara memiliki komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya					
8.	Saudara merasa adanya rasa saling menghormati antar pegawai maupun kepada pimpinan					
9.	Saudara mendapat bimbingan dari pimpinan maupun pegawai lainnya dalam melaksanakan pekerjaan					
10.	Saudara mendapat penghargaan atas prestasi maupun peningkatan kinerja yang telah saudara capai					

No.	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
C.	Efektivitas Kinerja (X3)	5	4	3	2	1
1.	Saudara teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saudara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3.	Pekerjaan yang telah saudara selesaikan telah memenuhi standar perusahaan					
4.	Pekerjaan yang telah saudara selesaikan telah mencapai target perusahaan					
5.	Saudara telah menguasai pekerjaan yang saudara laksanakan					
6.	Pekerjaan yang telah saudara selesaikan akan dievaluasi					
7.	Saudara bersedia mengakui adanya kesalahan dalam pekerjaan saudara					
8.	Saudara bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan saudara					
9.	Pegawai lainnya bersedia membantu saudara dalam menyelesaikan pekerjaan					
10.	Saudara menyadari bahwa disiplin waktu adalah kewajiban para pegawai					

Notes

Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	74
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=insentif_x1 Motivasi_x2 Efektivitas_kerja_y</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,07

Correlations

		insentif_x1	Motivasi_x2	Efektivitas_kerja_y
insentif_x1	Pearson Correlation	1	,794**	,507**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	72	72	72
Motivasi_x2	Pearson Correlation	,794**	1	,604**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	72	72	72
Efektivitas_kerja_y	Pearson Correlation	,507**	,604**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	72	72	72

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

Notes

Output Created		19-JUL-2017 20:45:43
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	74
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	
		RELIABILITY
		/VARIABLES=insentif_x1 Motivasi_x2
Syntax		Efektivitas_kerja_y
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

Case Processing Summary

	N	%
Valid	72	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	72	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,298	3,688		3,877	,000
1 Insentif_X1	1,064	,138	,073	3,461	,033
Motivasi_X2	1,577	,167	,546	3,465	,021

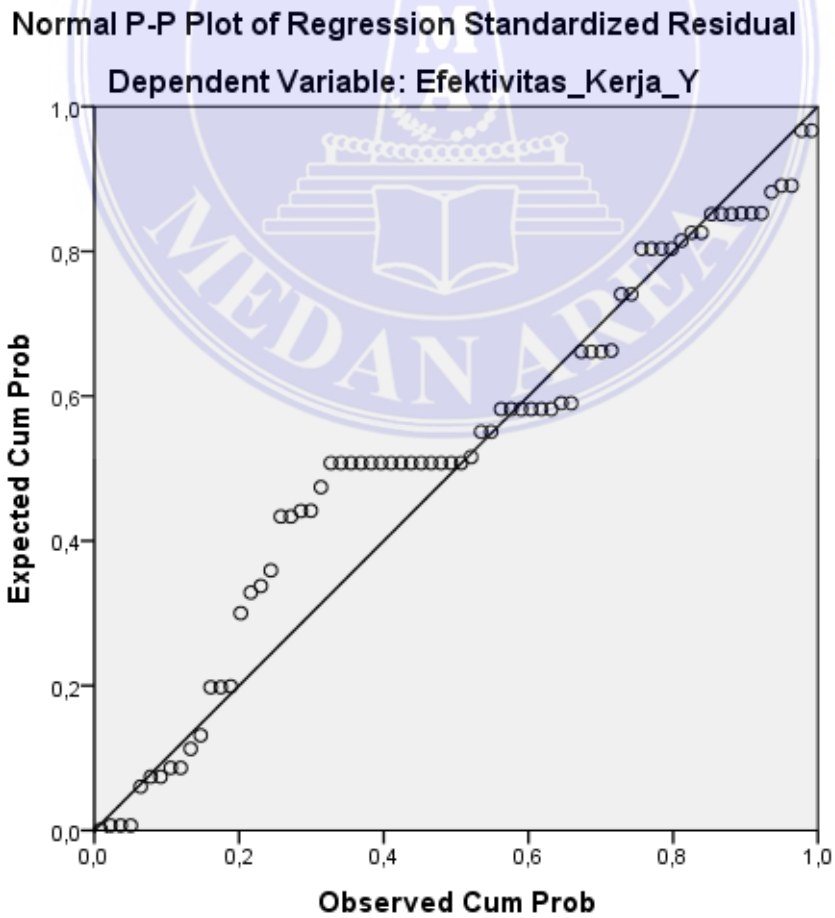
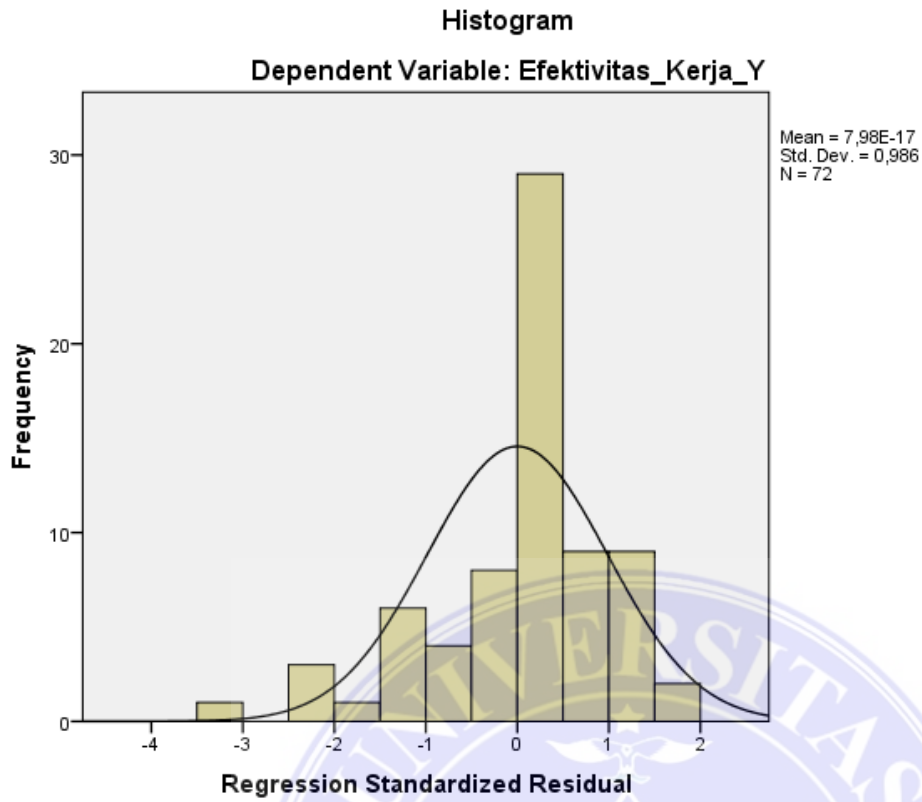
a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja_Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RES_1 Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,02709992
Most Extreme Differences	Absolute	,188
	Positive	,078
	Negative	-,188
Kolmogorov-Smirnov Z		1,598
Asymp. Sig. (2-tailed)		,022

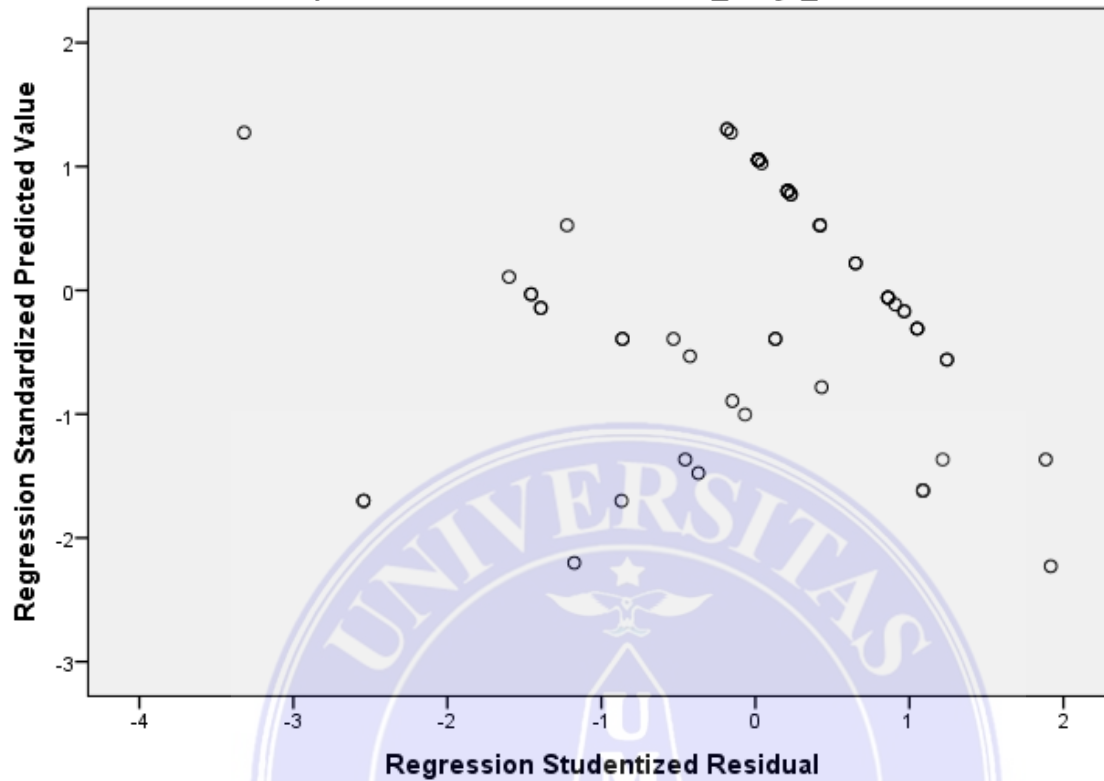
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Scatterplot

Dependent Variable: Efektivitas_Kerja_Y



Notes

Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data		74
Missing Value Handling	File		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Syntax	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
		REGRESSION	
		/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV	
		CORR SIG N	
		/MISSING LISTWISE	
		/STATISTICS COEFF OUTS R	
		ANOVA CHANGE	
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
		/NOORIGIN	
		/DEPENDENT Efektivitas_kerja_y	
Resources		/METHOD=ENTER insentif_x1	
		Motivasi_x2.	
	Processor Time		00:00:00,03
	Elapsed Time		00:00:00,05
	Memory Required	1636 bytes	
	Additional Memory Required	0 bytes	
	for Residual Plots		

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_x2, insentif_x1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas_kerja_y

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta	Tolerance
1	(Constant)	3,877	,000		
	Insentif_X1	3,461	,033	,369	2,712
	Motivasi_X2	3,465	,021	,369	2,712

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja_Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				Beta
1	(Constant)	14,298	3,688		3,877	,000
	Insentif_X1	1,064	,138	,073	3,461	,033
	Motivasi_X2	1,577	,167	,546	3,465	,021

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377,389	2	188,695	20,012	,000 ^b
	Residual	650,597	69	9,429		
	Total	1027,986	71			

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Insentif_X1