

Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Robby Satyawan¹⁾, Luis Marnisah²⁾, Muhammad Wadud³⁾

^{1),2),3)} Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

Email : robisatawan22@gmail.com¹⁾, luismarnisah@uigm.ac.id²⁾, wadud@uigm.ac.id³⁾

Abstract

This study aims to investigate the effect of incentives and motivation on employee performance at the DPRD Secretariat. Sampling deployed non-probability techniques on the total population of DPRD Secretariat employees. Data of 75 respondents were collected through questionnaires and interviews. This study implemented multiple linear regression methods to analyze data. The results evince that partially, each incentive and motivation has a significant effect on employee performance. Likewise, simultaneously, incentives and motivation have a significant effect on employee performance. This research can benefit the DPRD Secretariat. To improve employees performance, the leaders should consider incentives and motivation factors for employees.

Keywords: incentives, motivation, employee performance, human resource management

1. Pendahuluan

Bahwa persaingan yang ketat didunia bisnis menyebabkan setiap perusahaan harus bisa beradaptasi menyesuaikan kondisi mereka dengan keadaan dan perubahan yang terjadi, perusahaan harus tanggap menciptakan strategi yang mereka jalankan untuk memenangkan persaingan dan mempertahankan bisnisnya perusahaan harus terus meningkatkan keuntungan yang diperolehnya, salah satu faktor terpenting dalam mewujudkan ini adalah sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu, Bahwa bertitik tolak dari teori motivasi, manusia hanya akan melakukan pekerjaannya jika orang tersebut mempunyai motivasi kerja dan pekerjaan tersebut menyenangkan baginya, motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal, faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan factor eksternal menjelaskan kekuatan- kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer, dengan demikian tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak factor, tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti.

Peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan demikian peran penting sumber daya manusia disadari sepenuhnya dalam kerangka mencapai tujuan dan peningkatan kualitas pegawai, pada bagian ini adanya pemberian motivasi akan mendorong pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik pula, faktor lain yang juga turut menentukan kinerja pegawai adalah pemberian insentif, Untuk mencapai tujuan itu sangat dibutuhkan kerja sama dari berbagai pihak, sebuah instansi harus didukung sumber daya yang baik dan fleksibel dalam menjalankan tugasnya untuk mengimbangi instansi dan kemajuan dalam berbagai aspek yang terjadi sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan instansi, manajemen

sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi.

2. Kajian Literatur

2.1 Insentif

Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang Pegawai telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut, jadi insentif bukan gaji pokok, tetapi tambahan dari gaji pokok yang diterima pegawai (Yono, 2013)

2.2 Motivasi

Menurut Robbins (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

2.3 Kinerja

Menurut Prawirosentono (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

3. Metodologi Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DPRD provinsi Sumatera Selatan, berjumlah 75 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan *teknik sampling jenuh*, dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan keseluruhan dari populasi yang berjumlah sebanyak 75 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil uji validitas, reliabilitas, dan normalitas

Bedasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden, berikut ini akan dilakukan pembahasan yang bertujuan untuk membahas masalah penelitian dan menjawab tujuan penelitian, Responden merupakan pegawai di sekretariat DPRD, dimana dari sejumlah kuesioner telah disebutkan 75 responden, Bahwa pengolahan data menggunakan SPSS v.24 for windows maka didapat hasil penelitian sebagai berikut:

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013: 45).

Tabel 1. Validitas variabel insentif (X1)

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kinerja	0,896	0,227	Valid
Lama Kerja	0,873	0,227	Valid

Keadilan	0,904	0,227	Valid
Kelayakan	0,880	0,227	Valid
Evaluasi Jabatan	0,749	0,227	Valid

Sumber : Pengelolaan data dengan SPSS V.24

Tabel 2. Validitas variabel motivasi (X2)

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kebutuhan	0,227	0,227	Valid
Desain Pekerjaan	0,227	0,227	Valid
Kepuasan	0,227	0,227	Valid
Keadilan	0,227	0,227	Valid

Sumber : Pengelolaan data dengan SPSS V.24

Tabel 3. Validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Pernyataan	R-hitung	r-tabel	Keterangan
Kualitas	0,889	0,227	Valid
Kuantitas	0,864	0,227	Valid
Ketepatan Waktu	0,848	0,227	Valid
Efektifitas biaya	0,812	0,227	Valid

Sumber : Pengelolaan data dengan SPSS V.24

Hasil uji validitas dari ke tiga variabel pada tabel 1,2,3 menunjukan bahwa seluruh butir pernyataan valid, karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,227).

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari penelitian ini. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada bagan di bawah ini :

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
X1	0.818	0,60	Reliabel
X2	0.839	0,60	Reliabel
Y	0.834	0,60	Reliabel

Sumber : Pengelolaan data dengan SPSS V.24

Nilai *Cronbachs Alpha* semua variabel lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji statistic Kolmogorov-Smirnov test, jika nilai KolmogorovSmirnov test tidak signifikansi pada ($p > 0,05$) dengan kata lain residual berdistribusi normal, dirumuskan dengan hipotesis :

H_0 = Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 = Data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal

Dengan pengambilan keputusan :

- Apabila $Sig > 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima (distribusi sampel tidak normal)

- Apabila $Sig < 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak (distribusi sampel normal)

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,8373	3,8300	3,8167

		Std. Deviation	,69336	,71443	,70391
Most Extreme Differences	Absolute		,153	,154	,154
	Positive		,141	,138	,144
	Negative		-,153	-,154	-,154
Test Statistic			,153	,154	,154
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					

Sumber: *Pengelolaan IBM Spss versi 24*

4.2 Hasil Uji Hipotesis

Uji t bertujuan untuk menunjukkan hasil berapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali 2014:98-99).

Tabel 6. Hasil uji t variabel insentif (X1)

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig
Constant	8.378	4.329	0.000
X1	0.336	3.922	0.000

Sumber : data diolah dengan SPSS V.24

Berdasarkan pengujian diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel insentif lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 3.922 > t_{tabel} 1.666$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 tolak H_1 diterima dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 7. Hasil uji t variabel motivasi (X2)

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig
Constant	8.378	4.390	0.000
X2	.154	2.501	0.000

Sumber : data diolah dengan SPSS V.24

Berdasarkan pengujian diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel motivasi lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 2.501 > t_{tabel} 1.666$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 tolak H_1 diterima dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak.

Tabel 8. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	57.435	2	28.717	15.209	.000 ^b
Residual	135.925	72	1.888		
Total	193.387	74			

Sumber : data diolah dengan SPSS V.24

Berdasarkan pengujian diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 15.209 > F_{tabel} 2.34$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 tolak H_1 diterima dan insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase keeratan

antar variabel terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0.545	0.297	0.277	1.374

Sumber : data diolah dengan SPSS V.24

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0.297, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh insentif dan motivasi adalah 29,7%, sedangkan 0.703 atau 70,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adniaty, D. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Univeristas Sumatera Utara*, 1(2).
- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28(1), 50–55.
- Ari Wijayanti, C., & Yuniari, M. (2013). Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(3), 244695.
- Effendy, A. A., & Fadhillah, A. (2019). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibramed Jakarta Selatan. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 85–96. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2551>
- Fauziah, H. (2012). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Iii Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung . *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2(1), 54–66.
- Fitriadi, R. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus Pt. Riau Indotama Abadi Pekanbaru). *Jom FISIP*, 2(1), 1–9.
- Ghozali, I. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hijriah, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(5), 37–50.
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1).
- Insentif, P., Motivasi, D. A. N., Terhadap, K., & Kerja, P. (2017). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3180–3189. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17461>
- Khairati, R. (2013). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*, 1(2), 232–253.
- Kusuma, H. (2015). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1), 85991.
- Mustofa, G. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). *Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148. <https://doi.org/10.22219/jmb.v7i2.7008>

- Oktarini, R. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Seftya Utama Balikpapan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 638–649.
- Picard, P. M., David, S., & Wildasin, E. (2011). *Jurnal Ekonomi Perkotaan*. 70(1), 47–60.
- Pratama, M. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(2), 86202.
- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 19–27.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Wasisto, E. (2014). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta. *Advance*, 3(1), 37–54.