

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA DINAS INSPEKTORAT PROVINSI JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

Oleh :

Nama : Muhammad Rifa'i
Nim : 1800861201268
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

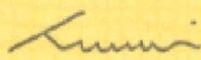
Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

NAMA : MUHAMMAD RIFA'I
NIM : 1800861201268
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH INSENTIF TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA
DINAS INSPEKTORAT
PROVINSI JAMBI

Telah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

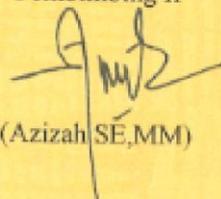
Jambi, Februari 2022

Pembimbing I



(Hj. Reni Devita SE,MM)

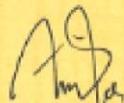
Pembimbing II



(Azizah SE,MM)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



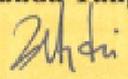
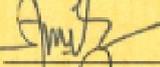
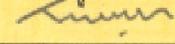
(Anisah, SE,MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

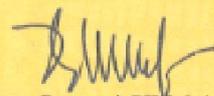
Hari : Kamis
Tanggal : 17 Februari 2022
Jam : 15.00 – 17.00
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

| Nama | Jabatan | Tanda Tangan |
|-----------------------|---------------|---|
| Sakinah AS SE,MM | Ketua |  |
| Azizah SE,MM | Sekretaris |  |
| Anisah SE,MM | Penguji Utama |  |
| Hj. Reni Devita SE,MM | Anggota |  |

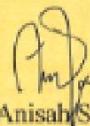
Disahkan Oleh:

**Dekan
Fakulta Ekonomi**



Dr. Hj. Arna Suryani SE,M.Ak,Ak,CA,CMA

**Ketua Jurusan
Manajemen**



Anisah SE,MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

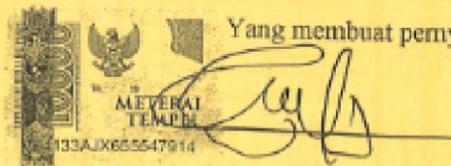
NAMA : MUHAMMAD RIFA'I
NIM : 1800861201268
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
DOSEN PEMBIMBING : HJ. RENI DEVITA SE,MM /
AZIZAH SE,MM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA
DINAS INSPEKTORAT
PROVINSI JAMBI

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan hasil dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2022

Yang membuat pernyataan



The image shows an official stamp of Batanghari University (UEB) on the left, featuring the university's logo and the text 'UNIVERSITAS BATANGHARI' and 'MEYERAI TEMPEL'. To the right of the stamp is a handwritten signature in black ink.

MUHAMMAD RIFA'I

ABSTRACT

Muhammad Rifa'i / 1800861201268 / Faculty Of Ekonomies / Humam Resource Management / The Effect Of Incentives On Employee Motivation at The Inspectorate Service of Jambi Province / Hj. Reni Devita SE, MM. As 1st Advisor / Azizah SE, MM. As 2nd Advisor.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of incentives on employee work motivation at the Inspectorate Office of the Province of Jambi.

The Inspectorate Office of the Province of Jambi is one of the elements to supervise executors of government affairs in the Provincial area, implementers of guidance for the administration of district and city governments to implement government affairs.

The indicators of cooperation, identity, competence, involvement system and various forms of benefits, while the indicators of work motivation are engagement, commitment, satisfaction, and turn over. Analytical tool with linear regression.

The results of SPSS 20 obtained the equation $Y = 1.466 + 0.433 X$. From this equation it can be said that the incentive variable can be used as a tool to predict employee motivation at the Jambi Provincial Inspectorate. The effect of incentives on employee motivation at the Jambi Province Inspectorate is 0.433%. The relationship between the incentive variable and the work motivation of the Jambi Provincial Inspectorate's employees is 26.70% seen from the value of r . The strength of the relationship has an impact on the strength of the influence between the two variables which can be seen from the correlation coefficient of 0.517. This model is able to explain 26.70% of the work motivation variable with the incentive variable. While 73.30% is explained by other variables.

The incentives Jambi Province Inspectorate are high with an average score of 334.6. However, employees' work motivation is also high with an average score of 339 answers. incentives on employee motivation at the Jambi Provincial Inspectorate as evidenced by the t value of $6.850 > t$ table value of 1.988 with a significant $0.00 < 0.05$

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.” Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Sebagai ungkapan rasa syukur dengan selesainya skripsi, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada ayahanda Joko Umbaran dan ibunda Jasmanidar atas dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti – hentinya untuk penulis. Kemudian terimakasih banyak penulis ucapkan kepada :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani SE,M.Ak,Ak.,CA,CMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan arahan selama perkuliahan.
3. Ibu Anisah SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Ubaidillah SE,MM, selaku pembimbing akademik yang memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dari awal masa perkuliahan.

5. Ibu Hj. Reni Devita SE,MM, selaku pembimbing skripsi I yang dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menyusun skripsi sehingga selesai tepat pada waktunya.
6. Ibu Azizah SE,MM, selaku pembimbing skripsi II yang dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi pada waktu yang di tentukan.
7. Kepala dinas dan staf kantor dinas Inspektorat Provinsi Jambi yang telah banyak sekali meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam memberikan segala informasi mengenai perusahaan tersebut.
8. Dosen dan staf fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Jambi, Februari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| TANDA PENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| 1.1. Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah..... | 10 |
| 1.3. Rumusan Masalah..... | 10 |
| 1.4. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.5. Manfaat Penelitian..... | 11 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

| | |
|----------------------------|----|
| 2.1. Tinjauan Pustaka..... | 12 |
| 2.1.1. Landasan Teori..... | 12 |
| 2.1.1.1. Manajemen..... | 12 |

| | |
|--|----|
| 2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 13 |
| 2.1.1.3. Konsep Insentif..... | 15 |
| 2.1.1.4. Indikator Insentif..... | 21 |
| 2.1.1.5. Konsep Motivasi..... | 23 |
| 2.1.1.6. Indikator Motivasi..... | 32 |
| 2.1.2. Kerangka Pemikiran..... | 32 |
| 2.1.3. Hipotesis Penelitian..... | 33 |
| 2.2. Metode Penelitian..... | 33 |
| 2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan..... | 34 |
| 2.2.2. Jenis Dan Sumber Data..... | 34 |
| 2.2.3. Metode Pengumpulan Data..... | 34 |
| 2.2.4. Populasi dan Sampel..... | 35 |
| 2.2.5. Metode Analisis Data..... | 36 |
| 2.2.6. Operasional Variabel..... | 42 |

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

| | |
|---|----|
| 3.1. Sejarah Dinas Inspektorat Provinsi Jambi..... | 45 |
| 3.2. Visi dan Misi Dinas Inspektorat Provinsi Jambi..... | 47 |
| 3.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Inspektorat Provinsi Jambi..... | 48 |
| 3.4. Struktur Organisasi Dinas Inspektorat Provinsi Jambi..... | 49 |
| 3.5. Tenaga Kerja..... | 51 |

BAB IV PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1. Hasil Penelitian..... | 53 |
| 4.1.1. Karakteristik Responden..... | 53 |
| 4.1.1.1. Menurut Jenis Kelamin..... | 53 |
| 4.1.1.2. Menurut Umur..... | 53 |
| 4.1.1.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 54 |
| 4.1.1.4. Berdasarkan Lamanya Bekerja..... | 55 |
| 4.1.2. Variabel-variabel penelitian..... | 55 |
| 4.2. Pembahasan..... | 61 |
| 4.2.1. Analisis Deskriptif Insetif Pada Kantor Dinas Inspektorat Provinsi Jambi..... | 64 |
| 4.2.2. Hasil Deskriptif Motivasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Inspektorat ProvinsiI Jambi..... | 64 |
| 4.2.3. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Inspektorat Provinsi Jambi..... | 68 |
| 4.2.4. Hasil Analisi Pengaruh Insetif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Inspektorat Provinsi Jambi..... | 70 |
| 4.2.5. Analisis Pengaruh Insetif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Inspektorat Provinsi Jambi..... | 72 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------------|-----------|
| 5.1. Kesimpulan..... | 75 |
| 5.2. Saran..... | 75 |
| Daftar Pustaka..... | 77 |
| Lampiran..... | 79 |

DAFTAR TABEL

| No Tabel | Halaman |
|--|---------|
| 1.1. Jumlah Pegawai | 3 |
| 1.2. Daftar Hadir Pegawai..... | 8 |
| 2.1. Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner..... | 37 |
| 2.2. Skala Interval..... | 38 |
| 2.3. Operasional Variabel..... | 43 |
| 3.1. Jumlah Pegawai..... | 52 |
| 4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin..... | 53 |
| 4.2. Karakteristik Responden Menurut Umur..... | 54 |
| 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 54 |
| 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja..... | 55 |
| 4.5. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kerjasama..... | 56 |
| 4.6. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Identitas..... | 57 |
| 4.7. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kompetensi..... | 58 |
| 4.8. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Keterlibatan..... | 59 |
| 4.9. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Berbagai Bentuk Tunjangan.. | 60 |
| 4.10. Rekap Responden Terhadap Insentif..... | 61 |
| 4.11. Prioritas Rekap Responden Terhadap Dimensi Insentif..... | 63 |
| 4.12. Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>Engagement</i> | 64 |
| 4.13. Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>Commitment</i> | 65 |
| 4.14. Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>Satisfaction</i> | 66 |
| 4.15. Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>Turn Over</i> | 67 |
| 4.16. Rekap Responden Terhadap Motivasi Pegawai..... | 68 |
| 4.17. Prioritas Rekap Responden Terhadap Dimensi Motivasi Pegawai..... | 69 |

DAFTAR GAMBAR

| No | Judul Gambar | Halaman |
|-----|--------------------------------|---------|
| 2.1 | Bagan Kerangka Pemikiran..... | 33 |
| 3.1 | Bagan Struktur Organisasi..... | 51 |

DAFTAR LAMPIRAN

| No | Judul | Halaman |
|------|---------------------------|---------|
| I. | Kateristik Responden..... | 80 |
| II. | Pertanyaan Responden..... | 81 |
| III. | Jawaban Responden..... | 83 |
| IV. | Output SPSS..... | 89 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Suwatno 2011:16). Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang di sebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), sering di sepadankan dengan istilah manajemen personalia, manajemen sumber daya insani, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personil, administrasi kepegawaian, dan berbagai istilah lainnya

Sumber daya manusia merupakan modal suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik bersifat internal maupun

yang bersifat eksternal ditentukan oleh sumber daya manusia yang setepat - tepatnya.

Kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan kekayaan terpenting karena sumber daya manusia memiliki potensi, bakat, kemampuan dan kreativitas dalam diri mereka yang dapat digunakan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga karyawan tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan modal suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik bersifat internal maupun

yang bersifat eksternal ditentukan oleh sumber daya manusia yang setepat - tepatnya.

Manajemen Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan kehidupan perusahaan. Apabila sumber daya manusia memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka kehidupan perusahaan akan berjalan dengan baik.

Manajemen SDM dalam Organisasi adalah sarana atau alat dalam pencapaian tujuan, dimana merupakan suatu wadah atau tempat kegiatan dari sekumpulan orang-orang yang bekerja dan beraktivitas serta bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara bersama.

Namun, pengaplikasian Manajemen SDM ini sendiri bukan hanya dilakukan di perusahaan saja, dalam sebuah organisasi Manajemen SDM juga menjadi aset penting agar tujuan organisasi yang ingin diraih dapat tercapai.

Adapun jumlah pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi pada 5 tahun terakhir dapat terlihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi
Periode 2017-2021

| Tahun | Jumlah karyawan (orang) | Perkembangan (%) |
|------------------|------------------------------------|-----------------------------|
| 2017 | 85 | - |
| 2018 | 87 | 2,35 |
| 2019 | 93 | 6,89 |
| 2020 | 96 | 3,22 |
| 2021 | 98 | 2,08 |
| Rata-rata | | 2,90 |

(Sumber : Dinas Inspektorat Provinsi Jambi Tahun 2022)

Berdasarkan pada Tabel 1 rata-rata perkembangan pegawai selama 5 tahun terakhir sebesar 2,90 %. Jumlah pegawai pada dinas inspektorat Provinsi Jambi selalu mengalami kenaikan pada setiap tahun nya, terutama pada tahun 202 jumlah karyawan naik menjadi 98 orang atau 2,08%.

Selain SDM, Insentif merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan dalam bekerja, insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja.

Pengertian Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan atau seseorang kepada karyawan di luar gaji atau upah utamanya. Umumnya pemberian insentif ini bertujuan untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Jumlah dari insentif biasanya disesuaikan dengan prestasi atau pencapaian dari karyawan tersebut.

Kebijaksanaan insentif, baik besarnya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran organisasi.

Pada Kantor Dinas Inspektorat Provinsi Jambi ini setiap pegawainya mendapatkan insentif. Adapun insentif yang mereka dapatkan yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai, Honorarium, dan Tunjangan. Insentif-insentif tersebut diberikan Pemerintah Provinsi setempat yang jumlah per orangnya berbeda-beda disesuaikan dengan pangkat/eselon pegawai yang bersangkutan dan sesuai besaran anggaran yang diterima kantor tersebut.

Adapun jenis-jenis insentif pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi:

1) Honorarium

Merupakan insentif/honor yang diterima pegawai berdasarkan atas keterlibatan pegawai dalam suatu kegiatan tertentu. Besarnya honorarium ini bervariasi tergantung jenis kegiatannya dan kontribusi dan posisi pegawai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Selain itu, ada juga uang lelah atau lebih sering disebut sebagai uang lembur (overtime). Uang lembur ini didapat apabila pegawai harus menyelesaikan tugas di luar jam kerja.

2) Tunjangan

Merupakan bagian dari kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada PNS. Menurut PP Nomor 7 Tahun 1977, disamping gaji pokok kepada PNS diberikan tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan pangan, dan tunjangan lainnya yang diberikan oleh pemerintah Provinsi setempat,

3) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Yang diberikan berdasarkan tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi. Yang diberikan dengan jumlah per orangnya berbeda-beda disesuaikan dengan pangkat/eselon pegawai yang bersangkutan dan sesuai besaran anggaran yang diterima kantor tersebut.

Insentif tersebut langsung diterimakan kepada pegawai secara rutin yang besarnya sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing pegawai, pegawai yang mampu memberikan kinerja yang baik akan mendapatkan insentif yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang tidak mampu memberikan kinerja yang baik. Dengan adanya kebijakan ini diharapkan pegawai pada Kantor Dinas Insektorat Provinsi Jambi akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Pemberian Insentif dimaksudkan dalam rangka memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dilingkungan perusahaan dan bertujuan untuk memenuhi kehidupan layak dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu faktor –faktor penting yang berpengaruh didalam pemilihan untuk bekerja disebuah instansi. Pemberian insentif yang tepat bagi keinginan pegawai maupun kemampuan instansi, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, insentif yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja pegawai. Kepuasan terhadap besarnya insentif merupakan elemen utama terciptanya motivasi kerja. Selain itu kepuasan insentif juga berperan membentuk sikap seorang pegawai dalam bekerja.

Motivasi akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan pegawai terpenuhi, karena pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Motivasi juga tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi para pegawai. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja secara giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Motivasi Kerja adalah merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi semangat kerja sangat diperlukan oleh karyawan. Berikut ini, ada beberapa alasan mengenai pentingnya motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan di perusahaan, yaitu:

- a) Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan *output* pekerjaan mereka.
- b) Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal.
- c) Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.
- d) Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan.

Oleh karena, itu suatu instansi hendaklah menyadari akan kebutuhan para pegawainya. Instansi tersebut wajib memberikan imbalan jasa kepada pegawai yang telah memberikan kemajuan. Pada suatu instansi pemberian balas jasa diluar gaji/upah yakni insentif merupakan salah satu faktor penting/rangsangan untuk menggerakkan para pegawai agar lebih efektif. Hal ini juga pemberian insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah gaji dasar. Pada Kantor Dinas Inspektorat Provinsi Jambi pengeluaran insentif diberikan kepada pegawai berdasarkan kontrak kerja sesuai dengan kemampuan melaksanakan tugas dan capaian tugas yang berdasarkan atas kuantitas, kualitas, waktu dan biaya yang dilaksanakan dengan memperhatikan tingkat kehadiran yang

dilakukan oleh pegawai berdasarkan Orientasi, Integritas, Komitmen, Disiplin dan Kerja Sama.

Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi, adapun daftar kehadiran/absensi Pegawai dapat dilihat dari tabel 2 berikut :

Tabel 1.2
Daftar kehadiran Pegawai Pada Dinas Inspektorat
Provinsi Jambi

| Tahun | Keadaan | | | Tidak Hadir Ada Keterangan (kali) | | | Tidak Hadir Tanpa Keterangan (kali) | Persentase ketidakhadiran tanpa keterangan (%) |
|------------------|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------------------|----|----|-------------------------------------|--|
| | Jumlah Pegawai (orang) | Jumlah Hari Kerja (hari) | Total Hari Kerja (kali) | S | I | C | A | |
| 2017 | 85 | 244 | 20740 | 6 | 41 | 27 | 26 | 0,13 |
| 2018 | 87 | 242 | 21054 | 4 | 32 | 33 | 21 | 0,10 |
| 2019 | 93 | 246 | 22878 | 2 | 28 | 30 | 33 | 0,14 |
| 2020 | 96 | 218 | 20928 | 14 | 52 | 59 | 39 | 0,19 |
| 2021 | 98 | 231 | 22683 | 11 | 30 | 37 | 29 | 0,13 |
| Rata-rata | | | | | | | | 0,14 |

(Sumber : Dinas Inspektorat Provinsi Jambi Tahun 2022)

Persentase ketidakhadiran tanpa keterangan : $(Alpa/Total \text{ hari Kerja}) \times 100$

Keterangan : A Alpa
S Sakit
C Cuti
I Izin

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata perkembangan absensi pegawai selama 5 tahun terakhir sebesar 0.14 %. Masih terdapat tindakan kurang disiplin pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi selama lima tahun terakhir. Berdasarkan pada persentase tidak hadirnya pegawai tanpa ada keterangan,

persentase tertinggi pada tahun 2020 sebesar 0,19% sedangkan yang paling rendah berada pada tahun 2018 hanya sebesar 0,10%. Artinya absensi pegawai selama 5 tahun terakhir cenderung tinggi. Berdasarkan hasil wawancara, intensif yang diterima pegawai tidak merata bahkan hanya beberapa pegawai yang menunjukkan kinerjanya secara optimal. Terbukti berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan terdapat beberapa pegawai yang kurang fokus dalam bekerja, seperti keluar masuk saat jam kerja, makan pada saat jam kerja, dan mengakses internet yang bukan termasuk kepentingan kerja. Salah satu penyebab dari hal tersebut adalah selain pekerjaan mereka yang cenderung bersifat monoton, motivasi yang mereka dapat kurang sesuai sehingga menimbulkan dampak kurangnya kinerja pegawai pada instansi tersebut. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

Adapun program kerja Dinas Inspektorat Provinsi jambi yaitu :

- a) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
- b) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- c) Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
- d) Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
- e) Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi
- f) Program peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah
- g) Program peningkatan sistem pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH

- h) Program peningkatan profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan
- i) Program perencanaan pembangunan daerah

Berdasarkan uraian diatas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS INSPEKTORAT PROVINSI JAMBI”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dan diiringi dengan penurunan kinerja.
2. Perkembangan Jumlah Insentif pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi setiap priode berfluktuasi dan penurunan terjadi pada tahun 2021.
3. Tingginya angka ketidakhadiran pegawai terlihat pada tahun 2021.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana insentif dan motivasi kerja pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan menganalisa data mengenai pemberian insentif serta pengaruh terhadap motivasi kerja

pegawai yang diperlukan untuk kepentingan penelitian, berfungsi sebagai bahan analisa agar penulis dapat menentukan hasil akhir dari pemecahan masalah.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan insentif dan motivasi kerja pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada sDinas Inspektorat Provinsi Jambi pada Pegawainya.

1.5 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang lebih bagi penulis, perusahaan maupun pihak lain yaitu :

1. Bagi Penulis

Msserupakan sarana dan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan berbagai teori yang telah didapatkan selama belajar yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Insentif dan Motivasi kerja.

2. Bagi Dinas Inspektorat Provinsi Jambi

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan didalam pengambilan keputusan khususnya dalam menyikapi masalah yang menyangkut insentif dan motivasi kerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan sehingga dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan terutama dibidang sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen

Menurut Hasibuan (2010:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Fuad (2003:92) mengatakan Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen menurut Simamora (2008:7) adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Rivai (2011:2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efektif, efisien, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan.

Handoko (2005:5) Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia yang telah ditetapkan.

Dari definisi di atas dapat penulis simpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2005:6) proses dan fungsi manajemen dapat dilihat dari beberapa point, yaitu :

1. Perencanaan (Planning) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu.
2. Pengorganisasian (Organizing) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.
3. Pengawasan (Controlling) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.
4. Pengarahan (Directing) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2018:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi,

pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Sinambela (2016:7), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Sedarmayanti (2009:13) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Hasibuan (2010:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Mangkunegara (2010:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2010:15) fungsi-fungsi sumber daya manusia dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resoirces Planning*)
3. Penarikan pegawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan pengembangan (*Training and development*)
6. Evaluasi kinerja (*Performance evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang karier (*Career path*)
9. Keselamatan dan kesehatan (*safety and health*)
10. Hubungan industrial (*Industrial Relation*)
11. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

2.1.1.3 Konsep Insentif

Menurut Hasibuan (2010:183) Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2010:89) Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi perusahaan.

Menurut Simamora (2008:510) insentif adalah pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi.

Hasibuan (2010:118) Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Insentif ini yaitu alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Panggabean (2002:77) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Terdapat 5 pendekatan pembayaran berdasarkan kinerja yang dominan diterapkan pada program pembayaran insentif yaitu :

1. *Lump-sum* Bonus

Untuk memperbaiki situasi ini, banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan berdasarkan mutu dengan bonus kinerja setengah tahunan atau triwulan. Bonus ini sering dibagikan sekali dalam setahun.

2. Insentif langsung

Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus langsung ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa pegawai, yang meliputi :

a. Masa kerja

Untuk mengakui lamanya masa kerja, sebagian perusahaan memberikan pin atau perhiasan lain. Penghargaan atas lamanya masa kerja digunakan pada layanan kesehatan sebagai strategi untuk mempertahankan para profesional di bidang-bidang yang mempunyai tuntutan sangat penting.

b. Prestasi

Bonus untuk prestasi biasanya mengarah pada bidang-bidang kinerja yang punya nilai strategis tertentu, seperti keamanan, layanan pelanggan, produktivitas, kualitas serta kehadiran.

c. Inovasi

Untuk mendorong gagasan-gagasan inovatif, banyak perusahaan yang mempunyai sistem saran yang melibatkan suatu bentuk insentif langsung.

3. Insentif Individu

Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya dan penghargaan didasarkan pada output individu. Macam-macam insentif individu yaitu :

a. *Piecework plan*

Dalam program ini, pegawai dibayar dalam jumlah tertentu untuk tiap unit yang dihasilkan.

b. *Standard HourPlan*

Pendekatan ini didasarkan pada penetapan waktu standar untuk tiap unit produksi. Tugas dipisah-pisah sesuai dengan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Yang dapat ditentukan dengan catatan sebelumnya, studi gerakan dan waktu atau keduanya. Waktu normal untuk melaksanakan tiap tugas menjadi standar kerja.

c. *Executive Incentive Plan*

Insentif individu juga bisa digunakan untuk memberi penghargaan kepada manajer tingkat puncak. Program insentif eksekutif menggunakan sebuah rumus untuk menghubungkan dengan pencapaian sasaran korporat atau unit bisnis strategis dengan berbagai sasaran yang diberi bobot.

4. Insentif Tim

Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (biasanya sepuluh orang atau kurang) yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

5. Pembagian Keuntungan (*Profit Sharing*)

Ada empat kategori yaitu :

- a. Program distribusi sekarang (*Current Distribution Plans*) Yang menyediakan persentase keuntungan untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun pada pegawainya.
- b. Program pembagian keuntungan yang ditangguhkan (*Deferred Plans*) yaitu menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian dan kematian atau cacat tetap.
- c. Program gabungan (*Combined Plans*) yaitu program yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada pegawai dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.
- d. Bagi hasil. Program ini dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan pegawai

yang kurang produktif dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus atau bekerja lebih baik.

Menurut Kaswan (2012:165) rencana insentif individu cenderung lebih efektif dibawah kondisi sebagai berikut :

1. Tugasnya Disenangi
2. Tugasnya tidak membosankan
3. Penyedia menguatkan dan mendukung sistem itu
4. Rencana itu diterima oleh pegawai dan manajer dan barangkali melibatkan mereka di dalam mendesain rencana
5. Insentif secara finansial memadai untuk membuat output meningkat
6. Kualitas pekerjaan tidak terlalu penting
7. Kebanyakan keterlambatan ada di bawah kendali pegawai
8. Jika kontribusi individu dapat secara akurat diidentifikasi
9. Ketika pekerjaan menghendaki otonomi
10. Kinerja atau ketika kompensasi dipacu

Sementara itu Suwatno (2011:235) menyebutkan macam-macam insentif yang dapat diberikan kepada pegawai :

1. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai beserta keluarga.

Beberapa macam insentif yang diberikan pegawai meliputi :

- a. Bonus

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

b. Komisi

Komisi merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.

c. Profit sharing

Profit sharing adalah insentif yang diterima pegawai yang diambil dari sebagian laba bersih.

d. Kompensasi yang ditangguhkan (*Defferd Compensation*)

Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayar di kemudian hari, diantaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi.

2. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada pegawai yang berbentuk penghargaan, pengukuhan, berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi :

- a. Pemberian gelar secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian pujian lisan atau tulisan

- d. Pemberian promosi
- e. Pemberian hak untuk memakai suatu atribut jabatan
- f. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
- g. Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan
- h. Ucapan terimakasih secara formal maupun informal

2.1.1.4 Indikator Insentif

Menurut Bangun (2012:291) ada 5 elemen dasar untuk menetapkan insentif, yaitu :

1. Kerja sama

Para manajer dan pegawai menumbuhkan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Untuk mencapai kepentingan bersama, baik pegawai maupun manajer harus menghilangkan kata “kami” atau “mereka”, karena dapat menghilangkan rasa kepemilikan terhadap organisasi. Kedua belah pihak harus menumbuhkan rasa kepemilikan atas organisasi.

2. Identitas

Perusahaan harus memperkenalkan karakter melalui visi, misi dan tujuan perusahaan, agar para pegawai memiliki keterlibatan yang tinggi atas perusahaan.

3. Kompetensi

Organisasi mengharuskan para pegawainya memiliki kompetensi untuk mencapai tujuan bersama yang dituntut organisasi tersebut.

4. Sistem keterlibatan

Melalui elemen ini, terdapat tingkat departemen dan eksekutif. pegawai memberikan usulan perbaikan pada tingkat departemen, kemudian disampaikan ke tingkat eksekutif untuk memutuskan apakah usulan itu dapat diterapkan atau tidak.

5. Berbagai bentuk tunjangan

Ada asumsi bahwa pegawai dapat secara langsung berbagi keuntungan tambahan dari kelebihan hasil pekerjaan mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif menurut Suwatno (2011:236) yaitu :

1. Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang pegawai yaitu apabila jabatan atau kedudukan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari pegawai yang lainnya.

2. Prestasi kerja

pegawai yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka pegawai yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik.

3. Laba perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan kepada pegawainya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri, maka dari itu suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para pegawai yang prestasi kerjanya karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Simamora (2008:520) sistem insentif menawarkan keunggulan-keunggulan sebagai berikut :

1. Sistem insentif ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas.
2. Sistem insentif mendorong pegawai untuk mengurangi waktu yang hilang dan penggunaan waktu serta peralatan yang lebih efektif.
3. Sistem insentif mendorong pegawai untuk mengurangi waktu yang hilang dan penggunaan waktu serta peralatan yang lebih efektif.
4. Sistem ini menghasilkan penentuan biaya tenaga kerja yang lebih akurat.

2.1.1.5 Konsep Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2009:66) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Uno (2008:1) Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku.

Sedangkan Wibowo (2013:110) motivasi adalah kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan yang bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Sutrisno (2011:108) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gitosudarmo (2001:111)

Menurut Moenir (2006:135) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan kepuasan

2. Mempertahankan loyalitas
3. Efisien
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Menciptakan suatu hubungan yang harmonis

Sunyoto (2013:13) menyebutkan ada tujuh faktor-faktor motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama pembayaran gaji.

2. Prestasi kerja

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi

3. Pekerjaan itu sendiri

Pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

5. Tanggung jawab

Saling menghargai dan saling bertanggung jawab merupakan dua sisi yang harus dipenuhi, sehingga keberlangsungan kemitraan mereka akan terjadi dengan baik.

6. Pengakuan

Pengakuan merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada pegawai yang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Memotivasi pegawai sangat sulit, diantaranya menurut Hasibuan (2010:141) dikarenakan oleh hal-hal berikut ini :

1. Apakah yang mendorong seseorang bergairah bekerja ?
2. Mengapa ada orang yang bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, sedangkan orang lain walaupun dia mampu, cakap dan terampil tetapi prestasi kerjanya rendah saja?
3. Alat motivasi apa yang harus diberikan supaya pegawai bersedia bekerja keras ?

Memotivasi pegawai dapat dilakukan dengan menstimulasi pegawai melalui kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan. Menurut Triton (2009:162) klasifikasi kebutuhan manusia sebagai berikut :

1. Kebutuhan eksistensi

Kebutuhan untuk terus hidup dan memuaskan tuntutan-tuntutan fisik (makanan, minuman, tempat perlindungan dan lain-lain).

2. Kebutuhan sosial

Kebutuhan hubungan pertemanan dengan orang lain.

3. Kebutuhan pencapaian

Kebutuhan untuk merasakan adanya prestasi atas apa yang telah dilakukan

4. Kebutuhan pertumbuhan

Kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas dan potensi seseorang dan menjadi yakin akan kapabilitas untuk melakukan sesuatu.

5. Kebutuhan pengakuan

Kebutuhan untuk diakui atas apa yang telah dicapai seseorang.

6. Kebutuhan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain

Kebutuhan untuk dapat mengontrol dan mempengaruhi orang lain

Menurut Mc Clelland yang dikutip dari Handoko (2005:261) ada 3 karakteristik kebutuhan penting yang memotivasi seseorang untuk berprestasi yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi

Tercermin pada keinginan seseorang mengambil tugas yang dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, dia menunjukkan tujuan yang wajar dengan mempertimbangkan resiko-resikonya, orang tersebut ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan-

perbuatannya dan orang tersebut berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

2. Kebutuhan berafiliasi

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana ia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, dia lebih senang bekerja sama, senang bergaul, dia berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, dan dia melaksanakan tugas-tugasnya lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerjasama.

3. Kebutuhan kekuasaan

kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, orang tersebut peka terhadap struktur pengaruh antara pribadi suatu kelompok atau organisasi, dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi di aktif menjalankan "*policy-policy*".

Selanjutnya sedarmayanti (2009:67) menjelaskan bahwa Mc. Clelland menemukan kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi. Individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang (*Challenging*) dan bersaing (*competitive*).

Kebutuhan yang membuat seseorang termotivasi dijelaskan oleh Hasibuan (2010:163) berdasarkan teori motivasi Claude S. George antara lain:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

Selanjutnya menurut Herzberg yang dikutip dari Sedarmayanti (2009:68) menyebutkan ada 6 faktor motivasi yaitu :

1. Prestasi

Motivasi pegawai dalam bekerja adalah selalu berusaha untuk terus meningkatkan prestasi dan memiliki tekad untuk mencapai prestasi yang terbaik.

2. Pengakuan

Pengakuan yang diharapkan pegawai dalam bekerja erat kaitannya dengan mengharapkan adanya penghargaan dari pimpinan.

3. Kemauan kenaikan pangkat

Melaksanakan pekerjaan karena keinginan untuk mencapai karir yang lebih baik serta menunjukkan seberapa besar tekad untuk mewujudkannya.

4. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang termotivasi bekerja karena pekerjaan itu sendiri sesuai dengan keinginan dan harapannya serta sifat pekerjaan yang menantang.

5. Kemungkinan untuk tumbuh

Motivasi seseorang untuk mengerjakan pekerjaan erat kaitannya dengan keinginan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut serta tingkat komitmen untuk melaksanakan.

Sementara Sutrisno (2011:116) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang :

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor ekstern

Faktor-faktor ekstern tersebut antara lain :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

2.1.1.6 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Newstroom yang dikutip Wibowo (2013:110) antara lain:

1. *Engagement*

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan.

2. *Commitment*

Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikut dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.

3. *Satisfaction*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.

4. *Turn Over*

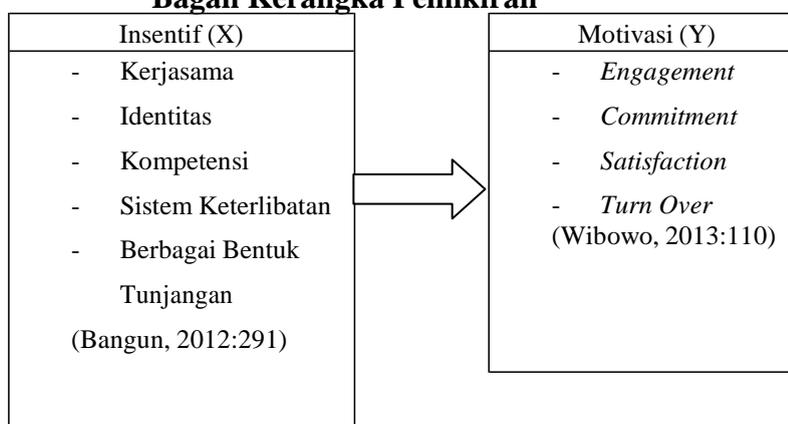
Turn over Kehilangan pekerja yang dihargai.

2.1.2 Kerangka Pemikiran

Indikator insentif yaitu kerja sama, identitas, kompetensi, sistem keterlibatan serta berbagai bentuk tunjangan (Bangun, 2012:291). Sedangkan indikator motivasi yaitu : *engagement, commitment, satisfaction* serta *turn over* (Wibowo, 2013:110).

Untuk lebih memahami keterangan diatas, disusunlah dalam suatu bagian kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1
Bagan Kerangka Pemikiran



2.1.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah suatu asumsi terhadap suatu perumusan masalah dari penelitian. (Algifari ,2003:61).

1. Diduga insentif dan motivasi kerja pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi tinggi.
2. Diduga insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

2.2 Metode Penelitian

Menurut Sangadji (2010:4) Metode penelitian adalah ilmu yang mengkaji ketentuan atau aturan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Penelitian merupakan suatu kegiatan yang salah satu tujuannya adalah mengembangkan pengetahuan, sedangkan ilmu merupakan bagian pengetahuan yang memenuhi kriteria tertentu yaitu rasional dan teruji. Pengetahuan dikatakan rasional jika disusun menggunakan pikiran dan pertimbangan yang logis dan masuk akal. Pengetahuan yang disusun dengan logika tertentu sering disebut pengetahuan yang menggunakan penalaran.

2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kuantitatif dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1) Data primer

Menurut Sekaran (2011:76) Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data primer diperoleh langsung dari responder yakni pegawai yang bekerja di Dinas Inspektorat Provinsi Jambi. Data ini merupakan hasil wawancara dan instrumen kuisioner.

2) Data Sekunder

Menurut Sekaran (2011:76) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber

yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari Bagian Personalia Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:324) Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan, jurnal-jurnal, dan sebagainya.

b) Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Untuk memperoleh data primer, penulis turun ke lapangan, dengan harapan memperoleh data yang benar-benar objektif, Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah:

- *Survey* (Kuisisioner)

Survey adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama

2.2.4 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013:55) menyatakan bahwa : populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi tahun 2021 yang berjumlah 98 orang dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.2.5 Metode Analisis Data

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Analisis Deskriptif

Menurut Umar (2014:23) analisis deskriptif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan karakteristik umum Dinas Inspektorat Provinsi Jambi. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah,

sedang, tinggi, sangat tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Husen (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rentang Skala

Skor Terendah adalah = Bobot terendah X Jumlah sampel

Skor Tertinggi adalah = Bobot tertinggi X Jumlah sampel

$$\begin{aligned}\text{Skor Terendah} &= 1 \times 96 \\ &= 96\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Tertinggi} &= 5 \times 96 \\ &= 480\end{aligned}$$

Langkah berikutnya yaitu menggunakan rentang skala penilaian (*rating scalai*) untuk menentukan posisi tanggapan responden dengan menggunakan nilai total skor setiap variabel. Selanjutnya menentukan rentang skala dengan rumus (Umar, 2014:225)

digunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Nilai Skor Tertinggi

Data dan informasi yang diperoleh, dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis tanggapan Pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja digunakan Likert dengan lima pilihan, yaitu :

Tabel 2.1
Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

| | | |
|---------------|----|--------|
| Sangat Tinggi | ST | Skor 5 |
| Tinggi | T | Skor 4 |
| Sedang | S | Skor 3 |
| Rendah | R | Skor 2 |
| Sangat Rendah | SR | Skor 1 |

Untuk menganalisis permasalahan di atas pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi, digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor item pernyataan. Seperti yang dikemukakan Umar (2014:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot,

Berdasarkan ketentuan ini, maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel insentif dan motivasi Dinas Inspektorat Provinsi Jambi adalah :

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$R_s = \frac{96(5-1)}{5}$$

$$R_s = 76,8$$

Setelah diketahui intervalnya, maka Interval dari kriteria penilaian rata-rata adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Tabel Skala Interval

| | |
|---------------|---------------|
| Sangat Rendah | 96 – 172,7 |
| Rendah | 172,8 – 249,5 |
| Sedang | 249,6 – 326,3 |
| Tinggi | 326,4 – 403,1 |
| Sangat Tinggi | 403,2 – 480 |

2) Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2013:8) Analisis Verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk menjawab, digunakan analisis regresi sederhana. Rumus regresi sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis antara lain data sekunder, dianalisis dengan deksriptif sedangkan data primer dianalisis dengan menggunakan SPSS. Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program *Method of seccesive Interval (MSI)*, untuk menghitung :

Regresi Linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh anantara X terhadap Y atau merupakan jawaban dari hipotesis dua, yaitu dengan menggunakan rumus Syekh (2011:94).

Adapun persamaan regresi liner sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana : Y = Variabel Motivasi

X = Variabel Insentif

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

3) Koefisien Korelasi

Korelasi menurut Syekh (2011 : 87), adalah analisi yang tersusun untuk mengetahui kekuatan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Baik hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau variabel satu dengan variabel lainnya. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linear dan arah hubungan 2 arah secara acak. Jika koefisien korelasi positif maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya).

Menurut Ghazali (2012:97) Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi dengan kata lain angka dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$) artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

4) Uji Hipotesis

Menurut Purwanto (2008:137) Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih

lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Untuk menguji hipotesis penelitian, harus terlebih dahulu menjadi *term statistic*.

- Uji t

Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dalam penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis dengan Uji t. Uji t digunakan menguji hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t, yaitu menguji signifikan konstanta dan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Priyatno, 2011:84), rumusnya :

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-k-1}}{\frac{\sqrt{1-r^2}}{n}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

n = jumlah data atau kasus

Dalam uji t digunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$: Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai.

$H_1 \neq 0$: Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.

Dari perhitungan tersebut maka selanjutnya membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 di tolak artinya tidak terdapat pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja

2.2.6 Operasional Variabel

Operasional Variabel berisi tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi-dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya (Umar 2014:168).

Operasional Variabel terdiri dari :

- a. Variabel bebas (independent) : Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).
Dalam penelitian ini Insentif merupakan variabel yang mempengaruhi.
- b. Variabel Terikat (Dependent) : Adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini Motivasi merupakan variabel yang dipengaruhi.

Tabel 2.3
Operasional Variabel

| Variabel | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran |
|---------------------|--|----------------|--|---------------|
| Insentif (X) | Pekerjaan yang diselesaikan melebihi batas standar akan diberikan penghargaan sesuai tarif per unit atau waktu yang telah ditentukan (Bangun, 2013:308) | a. Kerja sama | 1. Kemampuan membina ke di tempat kerja jadi pertimbangan dalam pemberian insentif 2. Rasa kepemilikan terhadap perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif | Ordinal |
| | | b. Identitas | 3. Pengetahuan tentang visi, misi dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif 4. Keterlibatan terhadap berbagai aktivitas yang diadakan di tempat kerja dijadikan dasar pertimbangan memberikan insentif | |
| | | c. Kompetensi | 5. Kompetensi yang | |

| | | | | |
|---------------------|--|------------------------------|--|---------|
| | | | <p>dimiliki dijadikan dasar menentukan Insentif</p> <p>6. Dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi</p> | |
| | | d. Sistem Keterlibatan | <p>7. Kemampuan memberikan ide guna perbaikan di tempat kerja dijadikan salah satu dasar pertimbangan</p> <p>8. Kesempatan yang diberikan pimpinan guna mendapatkan insentif di tempat kerja</p> | |
| | | e. Berbagai bentuk tunjangan | <p>9. Jenis-jenis tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan prestasi kerja</p> <p>10. Besaran nominal tambahan yang diberikan perusahaan</p> | |
| Motivasi (Y) | Dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan Wibowo, 2013:110) | <i>a. Engagement</i> | <p>1. Tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan</p> <p>2. Mampu menerapkan Inisiatif di tempat kerja</p> <p>3. Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik</p> | Ordinal |
| | | <i>b. Commitment</i> | <p>4. Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja</p> <p>5. Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja</p> | |

| | | |
|--|------------------------|--|
| | <i>c. Satisfaction</i> | 6. Dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan insentif 7. Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini |
| | <i>d. Turn Over</i> | 8. Keinginan untuk pindah kerja 9. Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja |

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Dinas Inspektorat Provinsi Jambi

Sejarah awal berdirinya Inspektorat Jenderal dapat dikatakan bersamaan dengan lahirnya Republik Indonesia. Pada masa kemerdekaan, para Bapak Bangsa (*Founding Fathers*) membentuk berbagai kementerian termasuk Kementerian Pendidikan dan Pengajaran sebagai bagian utama dari perangkat pemerintahan nasional. Para pendiri republik yang berpandangan luas dan jauh ke depan menyadari akan pentingnya pengawasan.

Dalam Kementerian Pendidikan dan Pengajaran terdapat unsur pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang tak terpisahkan dari fungsi perencanaan dan pelaksanaan pendidikan. Pengawasan pendidikan merupakan bagian integral dari upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana diamanatkan UUD 1945. Pengawasan pendidikan mulai dirintis dalam bentuk inspeksi pada tahun 1948. Pada saat itu pengawasan pendidikan

dilakukan dalam bentuk inspeksi-inspeksi yang dimaksudkan untuk membina dan mengawasi teknis pendidikan dan kebudayaan di tingkat pusat.

Tahun 1949 mulai dibentuk lembaga Inspeksi Daerah. Pada tahun 1949 mulai dibentuk lembaga Inspeksi Taman Kanak-kanak/Sekolah Rakyat di kabupaten, selanjutnya lembaga Inspeksi Taman Kanak-kanak/Sekolah Dasar di kecamatan. Di pusat dan provinsi dibentuk lembaga Inspeksi Sekolah Menengah Pertama, Inspeksi Sekolah Menengah Atas, Inspeksi Pendidikan Kejuruan, Inspeksi Pendidikan Jasmani, dan Inspeksi Kebudayaan. Tahun 1966 Inspeksi Pusat berubah menjadi Direktorat dan di provinsi dibentuk Kantor Daerah.

Memasuki tahun 1968 penggunaan istilah pengawasan dan pemeriksaan mulai dikenal secara meluas dengan akronim WASRIK. Tradisi pengawasan dan pemeriksaan di Indonesia banyak dipengaruhi oleh gaya kolonial Belanda yang dilakukan oleh para Inspecteur yang kemudian diindonesiakan terminologinya menjadi Inspektur. Semula para Inspektur ini di zaman Belanda lebih diterapkan di kalangan kepolisian dengan melakukan pemeriksaan (inspeksi), namun kemudian diperluas menjadi Inspektur dalam segala bidang pemerintahan yang bertugas untuk melakukan pengendalian.

Satuan kerja yang menangani pengawasan pada saat itu berupa bagian bernama Bagian Pengawasan dan Pemeriksaan yang selanjutnya ditingkatkan menjadi suatu Biro Pengawasan dan Pemeriksaan Administratif (BPPA) yang berada di dalam struktur organisasi Sekretariat Jenderal. Sebagai sebuah Biro di bawah Sekretariat Jenderal tentunya tidak memberikan mandat legitimasi yang memadai dalam hal independensi untuk mengawasi kinerja

seluruh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Mandat seperti itu terasa hanya terbatas pada wilayah Sekretariat Jenderal saja, tetapi tanggung jawab pengawasan dipaksakan untuk seluruh Departemen. Hal ini tentunya bukan merupakan kondisi ideal yang kondusif dalam melaksanakan mandat pengawasan Departemen.

Selanjutnya saat yang sangat bersejarah adalah ditingkatkannya status organisasi yang semula Biro di bawah Sekretariat Jenderal menjadi Inspektorat Jenderal pada tahun 1969 yang dilegalisasi dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 37 tahun 1969 tanggal 27 Mei 1969. Dengan peningkatan status tersebut maka posisi Inspektorat Jenderal disejajarkan dengan unit-unit utama (eselon I) Depdikbud lainnya. Hal ini membuat independensi Inspektorat Jenderal meningkat dan lebih memberdayakan dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan di lingkungan Depdikbud secara utuh.

3.2 Visi dan Misi Dinas Inspektorat Provinsi Jambi

a. Visi

Visi suatu organisasi akan memberikan kontribusi suatu organisasi dan pencapaian tujuan. Penetapan visi itu sendiri merupakan bagian dari perencanaan strategi. Visi tidak hanya penting pada saat organisasi mulai berdiri tetapi juga pada tahap perkembangan, yang mana sangat dipengaruhi oleh perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal. Dengan

demikian, visi merupakan pandangan jauh kedepan, kemana suatu organisasi akan dibawa agar tetap eksis, antisipatif, adaptif, inovatif, dan produktif.

Visi Dinas Inspektorat Provinsi Jambi adalah Terwujudnya aparatur pengawasan yang profesional dan berintegritas dalam rangka mengawal terwujudnya Jambi TUNTAS 2022

b. Misi

Misi merupakan pernyataan umum yang merumuskan tujuan inti organisasi yang perlu ditindaklanjuti sebagai upaya untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan yang ditetapkan di dalam visi, untuk dapat merealisasikan visi tersebut Dinas Inspektorat Provinsi Jambi menetapkan misi yang dirumuskan sebagai berikut :

- 1 Mendorong dan memberikan kontribusi bagi terselenggaranya manajemen pemerintah yang bersih, efektif dan terpercaya
- 2 Mendorong terwujudnya akuntabilitas publik oleh pemerintah daerah serta terciptanya aparratur yang bersih, transparan dan akuntabel
- 3 Meningkatkan kualitas hasil pengawasan dalam rangka pengambilan keputusan.
- 4 Menumbuh kembangkan sinergi pengawasan di Provinsi Jambi.

3.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Inspektorat Provinsi Jambi

1. Tugas Pokok

Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi dan melaksanakan pengawasan dan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota.

2. Fungsi

- a. Melaksanakan pemeriksaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan sosial politik, perekonomian, kesejahteraan sosial, pembinaan aparatur, pendapatan daerah, kekayaan negara dan daerah serta lain-lain yang ditugaskan Gubernur.
- b. Melaksanakan pengujian serta penilaian atas hasil laporan setiap unsur dan atau instansi di lingkungan pemerintah Provinsi Jambi atas petunjuk Gubernur.
- c. Melaksanakan pengusutan terhadap kebenaran laporan atau pengaduan penyimpangan atau penyalahgunaan di bidang Pemerintahan, Pembinaan Sosial Politik, Pembinaan Aparatur, Pendapatan Daerah, BUMD, Kekayaan Negara dan Daerah.
- d. Melaksanakan pelayanan teknis administrasi dan fungsional.

3.4 Struktur Organisasi Dinas Inspektorat Provinsi Jambi

Adapun susunan organisasi Dinas Inspektorat Provinsi Jambi, terdiri dari :

1. Inspektur

Inspektur mempunyai tugas membantu Gubernur membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Provinsi dan tugas pembantu oleh perangkat Provinsi.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan, membina, mengendalikan dan mengarahkan tugas Sub bagian perencanaan, evaluasi, umum dan kepegawaian.

3. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan penyelenggaraan teknis di masing-masing jabatan.

4. Sub – Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelapor

Sub – Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelapor mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan evaluasi dan pelaporan.

5. Sub – Bagian Administrasi Keuangan dan Umum

Sub – Bagian Administrasi Keuangan dan Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan kepegawaian, keuangan, ketatausahaan, penatausahaan aset, kerja sama, dan ketatalaksanaan.

6. Inspektur Pembantu Wilayah I

Inspektur Pembantu Wilayah I memiliki tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan, membina, mengendalikan dan mengarahkan tugas Seksi Wasbag, Seksi Waspem, dan Seksi Wasmas.

7. Inspektur Pembantu Wilayah II

Inspektur Pembantu Wilayah II memiliki tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan, membina, mengendalikan dan mengarahkan tugas Seksi Wasbag, Seksi Waspem, dan Seksi Wasmas.

8. Inspektur Pembantu Wilayah III

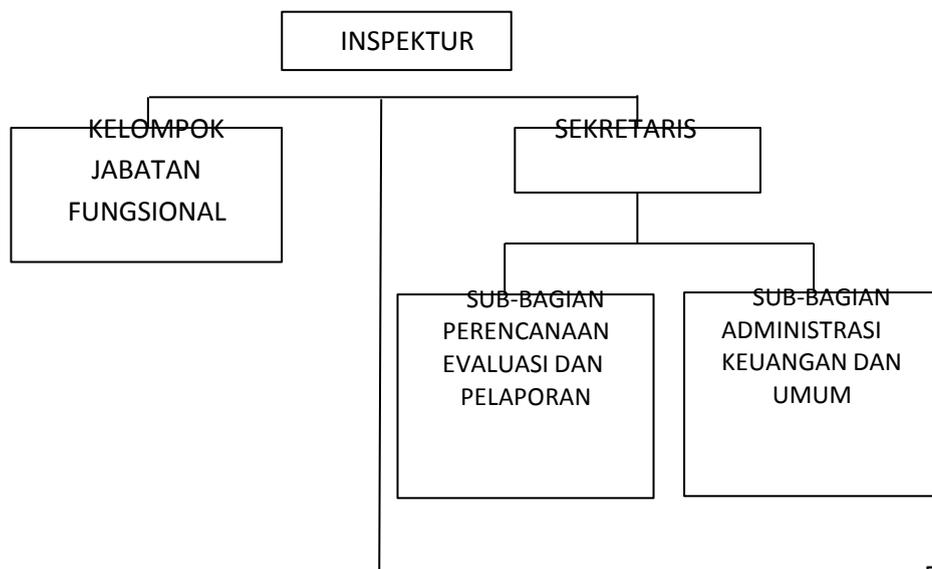
Inspektur Pembantu Wilayah III memiliki tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan, membina, mengendalikan dan mengarahkan tugas Seksi Wasbag, Seksi Waspem, dan Seksi Wasmas.

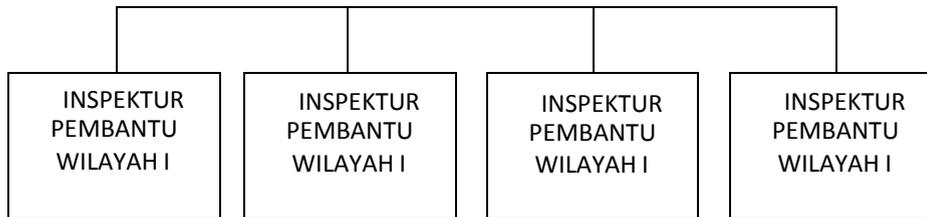
9. Inspektur Pembantu Wilayah IV

Inspektur Pembantu Wilayah IV memiliki tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan, membina, mengendalikan dan mengarahkan tugas Seksi Wasbag, Seksi Waspem, dan Seksi Wasmas.

Jika dilihat pada struktur organisasi Dinas Inspektorat Provinsi Jambi, terlihat bahwa Dinas Inspektorat Provinsi Jambi memiliki

Gambar 2
Bagan Struktur Organisasi
Dinas Inspektorat Provinsi Jambi





3.5 Tenaga Kerja

Dalam menjalankan perusahaan diperlukan tenaga kerja, Tenaga Kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting bagi kelancaran kegiatan operasional perusahaan. Adapun jumlah pegawai yang dimiliki Dinas Inspektorat Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi

| Keterangan | Jumlah (orang) |
|--|-----------------------|
| Inspektur | 1 Orang |
| Sekretaris | 1 Orang |
| Kelompok Jabatan Fungsional | 13 Orang |
| Sub-Bagian Perencanaan Evaluasi Dan Pelaporan | 19 Orang |
| Sub-Bagian Administrasi Keuangan Dan Umum | 19 Orang |
| Inspektur Pembantu Wilayah I | 15 Orang |
| Inspektur Pembantu Wilayah II | 15 Orang |
| Inspektur Pembantu Wilayah III | 15 Orang |
| Jumlah | 98 Orang |

(Sumber : Dinas Inspektorat Provinsi Jambi Tahun 2021)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 98 responden. Kuesioner ini disebarkan langsung kepada pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

4.1.1.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1.

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Perempuan | 47 | 47,96 |
| 2 | Laki-laki | 51 | 52,04 |
| Jumlah | | 98 | 100 |

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 52,04 % sedangkan yang perempuan sebanyak 47,96 %.

4.1.1.2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Menurut Umur

| No | Umur Responden (Tahun) | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|------------------------|-----------|----------------|
| 1 | 20 – 30 | 27 | 27,55 |
| 2 | 31 – 40 | 32 | 32,65 |
| 3 | 41 – 50 | 28 | 28,55 |
| 4 | ≥ 51 | 11 | 11,25 |
| Jumlah | | 98 | 100 |

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa komposisi usia responden pada usia ≥ 51 tahun sebanyak 11,25 %, usia 41–50 sebanyak 28,55 %, usia 31 – 40 sebanyak 32,65 %, serta usia 20–30 tahun sebanyak 27,55 %.

4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------------------|-----------|----------------|
| 1 | SLTA | 16 | 16,35 |
| 2 | D3 | 29 | 29,55 |
| 3 | S1 | 35 | 35,75 |
| 4 | S2 | 18 | 18,35 |
| Jumlah | | 98 | 100 |

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden terbanyak yaitu Sarjana S1 Sebanyak 35,75 %, Diploma sebanyak 18,75 %, SarjanaS2 sebanyak 18,35% serta SLTA sebanyak 16,35%.

4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

| No | Lamanya Bekerja (Tahun) | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|-------------------------|-----------|----------------|
| 1 | 1 – 5 | 13 | 13,26 |
| 2 | 6 – 10 | 22 | 22,45 |
| 3 | 11 – 15 | 28 | 28,57 |
| 4 | 16 – 20 | 19 | 19,39 |
| 5 | ≥20 | 16 | 16,33 |
| Jumlah | | 98 | 100 |

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden menjadi pegawai terbanyak selama 11 – 15 tahun yaitu 28,57 %, 6 – 10 tahun yaitu 22,45 %, 16 – 20 tahun yaitu 19,39 %, ≥ 20 tahun 16,33% serta 1 – 5 tahun yaitu 13,26 %.

4.1.2. Variabel – variabel penelitian

Hasil Deskriptif Variabel Insentif Pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi pemberian insentif pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

a. Kerjasama

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kerjasama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kerjasama

| Item | Pertanyaan | Sangat Rendah | Rendah | Sedang | Tinggi | Sangat Tinggi | SKOR | Ket |
|------|--|---------------|--------|--------|--------|---------------|--------------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | Kemampuan membina kerjasama dengan pimpinan di tempat kerja jadi pertimbangan dalam pemberian insentif | - | - | 33 | 51 | 14 | 373 | Tinggi |
| 2. | Rasa kepemilikan terhadap perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif | 1 | 2 | 47 | 36 | 12 | 350 | Tinggi |
| | Total | | | | | | 723 | |
| | Rata-rata | | | | | | 361,5 | Tinggi |

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 373, artinya kemampuan membina kerjasama dengan pimpinan di tempat kerja jadi pertimbangan dalam pemberian insentif dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 350, artinya rasa kepemilikan terhadap perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif dinilai tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 361,5 artinya pertimbangan dimensi kerja sama dalam pemberian insentif dinilai tinggi oleh pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

b. Identitas

Hasil jawaban responden terhadap dimensi identitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Identitas

| Item | Pertanyaan | Sangat Rendah | Rendah | Sedang | Tinggi | Sangat Tinggi | SKOR | Ket |
|------|---|---------------|--------|--------|--------|---------------|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 3. | Pengetahuan tentang visi, misi dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif | 2 | 4 | 50 | 35 | 7 | 335 | Tinggi |
| 4. | Keterlibatan terhadap berbagai aktivitas yang diadakan di tempat kerja dijadikan dasar pertimbangan | - | - | 34 | 50 | 14 | 372 | Tinggi |

| | | | | | | | | |
|--|---------------------|--|--|--|--|--|-------|--------|
| | memberikan insentif | | | | | | | |
| | Total | | | | | | 707 | |
| | Rata-rata | | | | | | 353,5 | Tinggi |

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 335, artinya pengetahuan tentang visi, misi dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif dinilai Tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawabamm sebesar 372, artinya keterlibatan terhadap berbagai aktivitas yang diadakan di tempat kerja dijadikan dasar pertimbangan memberikan insentif dinilai tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 353,5 artinya pertimbangan dimensi identitas dalam pemberian insentif dinilai tinggi oleh pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

c. Kompetensi

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kompetensi

| Item | Pertanyaan | Sangat Rendah | Rendah | Sedang | Tinggi | Sangat Tinggi | SKOR | Ket |
|------|--|---------------|--------|--------|--------|---------------|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 5. | Kompetensi yang dimiliki dijadikan dasar menentukan insentif | 5 | 11 | 30 | 39 | 13 | 338 | Tinggi |
| 6. | Dukungan perusahaan untuk meningkatkan | 10 | 18 | 29 | 28 | 13 | 310 | Sedang |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|-----|--------|
| | kompetensi guna mendapatkan insentif | | | | | | | |
| | Total | | | | | | 648 | |
| | Rata-rata | | | | | | 324 | Sedang |

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 338, artinya kompetensi yang dimiliki dijadikan dasar menentukan insentif dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 310, artinya dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan insentif dinilai sedang oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 324 artinya pertimbangan dimensi kompetensi dalam pemberian insentif dinilai sedang oleh pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

d. Sistem Keterlibatan

Hasil jawaban responden terhadap dimensi sistem keterlibatan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Keterlibatan

| Item | Pertanyaan | Sangat Rendah | Rendah | Sedang | Tinggi | Sangat Tinggi | SKOR | Ket |
|------|--|---------------|--------|--------|--------|---------------|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 7. | Kemampuan memmberikan ide guna perbaikan di tempat kerja dijadikan salah satu dasar pemberian insentif | 14 | 21 | 34 | 19 | 10 | 284 | Sedang |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|---|----|----|----|-----|--------|
| 8. | Kesempatan yang diberikan pimpinan guna mendapatkan insentif di tempat kerja | 8 | 8 | 34 | 34 | 14 | 332 | Tinggi |
| | Total | | | | | | 616 | |
| | Rata-rata | | | | | | 308 | Sedang |

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 284, artinya kemampuan memberikan ide guna perbaikan di tempat kerja dijadikan salah satu dasar pemberian insentif dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 332, artinya Kesempatan yang diberikan pimpinan guna mendapatkan insentif di tempat kerja dinilai tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 308 artinya pertimbangan dimensi sistem keterlibatan dalam pemberian insentif dinilai sedang oleh pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

e. **Berbagai Bentuk Tunjangan**

Hasil jawaban responden terhadap dimensi berbagai bentuk tunjangan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Berbagai Bentuk Tunjangan

| Item | Pertanyaan | Sangat Rendah | Rendah | Sedang | Tinggi | Sangat Tinggi | SKOR | Ket |
|------|--|---------------|--------|--------|--------|---------------|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 9. | Jenis-jenis tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan prestasi kerja | 9 | 12 | 37 | 31 | 9 | 312 | Sedang |

| | | | | | | | | |
|-----|--|---|----|----|----|----|-----|--------|
| 10. | Besaran nominal tambahan yang diberikan perusahaan | - | 12 | 37 | 39 | 10 | 340 | Tinggi |
| | Total | | | | | | 652 | |
| | Rata-rata | | | | | | 326 | Sedang |

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 312, artinya jenis-jenis tunjangan yang diberikann disesuaikan dengan prestasi kerja dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 340, artinya besaran nominal tambahan yang diberikan perusahaan dinilai tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 326 artinya pertimbangan dimensi berbagai bentuk tunjangan dalam pemberian insentif dinilai Sedang oleh pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

4.2. Pembahasan

Insentif merupakan pendorong yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dengan maksud untuk meningkatkan prestasi kerjanya secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan akan efisien produksi.

Insentif merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena bisa mendapatkan imbalan yang akan memuaskan

kebutuhannya. Apabila insentif tersebut sesuai dengan motif yang ada, maka individu akan tertarik untuk memanfaatkan insentif tersebut. Pemberian insentif dimaksudkan untuk agar para pegawai akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga prestasi kerja meningkat.

4.2.1. Analisis Deskriptif Pemberian Insentif Pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

Adapun hasil rekap jawaban responden terhadap pemberian insentif pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10.
Rekap Responden Terhadap Insentif

| No | PERNYATAAN | SKOR | KETERANGAN |
|----|---|------|------------|
| 1. | Kemampuan membina kerjasama dengan pimpinan di tempat kerja jadi pertimbangan dalam pemberian insentif | 373 | Tinggi |
| 2. | Rasa kepemilikan terhadap perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif | 350 | Tinggi |
| 3. | Pengetahuan tentang visi, misi dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif | 335 | Tinggi |
| 4. | Keterlibatan terhadap berbagai aktivitas yang diadakan di tempat kerja dijadikan dasar pertimbangan memberikan insentif | 372 | Tinggi |
| 5. | Kompetensi yang dimiliki dijadikan dasar menentukan insentif | 338 | Tinggi |
| 6. | Dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan insentif | 310 | Sedang |
| 7. | Kemampuan memberikan ide guna perbaikan ditempat kerja dijadikan salah satu dasar pemberian insentif | 284 | Sedang |

| | | | |
|-----|--|-------|---------------|
| 8. | Kesempatan yang diberikan pimpinan guna mendapatkan insentif di tempat kerja | 332 | Tinggi |
| 9. | Jenis-jenis tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan prestasi kerja | 312 | Sedang |
| 10. | Besaran nominal tambahan yang diberikan perusahaan | 340 | Tinggi |
| | Total | 3346 | |
| | Rata-rata | 334,6 | Tinggi |

Sumber : data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata jawaban sebesar 334,6 artinya pemberian insentif selama ini dinilai tinggi oleh pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

Skor jawaban tertinggi sebesar 373 berkaitan dengan indikator Kemampuan membina kerjasama dengan pimpinan di tempat kerja jadi pertimbangan dalam pemberian insentif pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

Sedangkan jawaban skor terendah sebesar 284 berkaitan dengan Kemampuan memberikan ide guna perbaikan ditempat kerja dijadikan salah satu dasar pemberian insentif pegawai pada pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan urutan prioritas dimensi pemberian insentif pada pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.11.
Prioritas Jawaban Responden Terhadap Dimensi Insentif

| No | Keterangan | Skor rata-rata | Keterangan |
|----|------------|----------------|------------|
| 1. | Kerja sama | 361,5 | Tinggi |
| 2. | Identitas | 353,5 | Tinggi |
| 3. | Kompetensi | 324 | Sedang |

| | | | |
|----|---------------------------|-----|--------|
| 4. | Sistem Keterlibatan | 308 | Sedang |
| 5. | Berbagai Bentuk Tunjangan | 326 | Sedang |

Sumber : data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban tertinggi adalah 361,5 yaitu berkaitan dengan dimensi Kerja sama guna meningkatkan kerja sama pegawainya.

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban terendah adalah 308 berkaitan dengan dimensi Sistem Keterlibatan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja belum sepenuhnya dapat merepresentasikan perusahaan. Dengan kata lain sosialisasi tentang budaya perusahaan masih minim dilakukan.

4.2.2. Hasil Deskriptif Motivasi Pegawai Pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi

Motivasi pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

a. *Engagement*

Hasil jawaban responden terhadap dimensi *engagement* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi *Engagement*

| Item | Pertanyaan | Sangat Rendah | Rendah | Sedang | Tinggi | Sangat Tinggi | SKOR | Ket |
|------|--|---------------|--------|--------|--------|---------------|------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | Tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan | - | - | 16 | 49 | 33 | 409 | Sangat Tinggi |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|---|----|----|----|-------|---------------|
| 2. | Mampu menerapkan inisiatif di tempat kerja | - | - | 18 | 40 | 40 | 414 | Sangat Tinggi |
| 3. | Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik | - | - | 6 | 46 | 46 | 432 | Sangat Tinggi |
| | Total | | | | | | 1255 | |
| | Rata-rata | | | | | | 418,3 | |

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 409, artinya tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 414, artinya mampu menetapkan inisiatif di tempat kerja dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban 432, artinya keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 418,3 artinya realisasi dimensi *engagement* pada motivasi dinilai sangat tinggi oleh pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

b. *Commitment*

Hasil jawaban responden terhadap dimensi *commitment* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi *Commitment*

| Item | Pertanyaan | Sangat Rendah | Rendah | Sedang | Tinggi | Sangat Tinggi | SKOR | Ket |
|------|---------------------|---------------|--------|--------|--------|---------------|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 4. | Tingkat kesungguhan | - | - | 34 | 48 | 16 | 374 | Tinggi |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|----|----|----|-------|--------|
| | dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja | | | | | | | |
| 5. | Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja | | | 21 | 47 | 30 | 401 | Tinggi |
| | Total | | | | | | 775 | |
| | Rata-rata | | | | | | 387,5 | Tinggi |

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 374, artinya tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 401, artinya tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja dinilai tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 387,5 artinya realisasi dimensi *commitment* pada motivasi dinilai sangat tinggi oleh pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

c. *Satisfaction*

Hasil jawaban responden terhadap dimensi satisfaction dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi *Satisfaction*

| Item | Pertanyaan | Sangat Rendah | Rendah | Sedang | Tinggi | Sangat Tinggi | SKOR | Ket |
|------|------------------|---------------|--------|--------|--------|---------------|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 6. | Tingkat kepuasan | - | 2 | 26 | 34 | 36 | 398 | Tinggi |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|---|----|----|----|-------|---------------|
| | terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja | | | | | | | |
| 7. | Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini | | 1 | 24 | 32 | 41 | 407 | Sangat Tinggi |
| | Total | | | | | | 805 | |
| | Rata-rata | | | | | | 402,5 | Tinggi |

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 398, artinya tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 136, artinya kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 402,5 artinya realisasi dimensi *satisfaction* pada motivasi dinilai tinggi oleh pegawai.

d. *Turn Over*

Hasil jawaban responden terhadap dimensi *satisfaction* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi *Turn Over*

| Item | Pertanyaan | Sangat Rendah | Rendah | Sedang | Tinggi | Sangat Tinggi | SKOR | Ket |
|------|--------------------------------|---------------|--------|--------|--------|---------------|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 8. | Keinginan untuk pindah bekerja | - | - | 36 | 39 | 23 | 379 | Tinggi |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|---|----|----|----|-----|--------|
| 9. | Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja | | 1 | 37 | 37 | 23 | 377 | Tinggi |
| | Total | | | | | | 756 | |
| | Rata-rata | | | | | | 378 | Tinggi |

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 379, artinya keinginan untuk pindah bekerja dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 377, artinya kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja dinilai tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 378 artinya realisasi dimensi *Turn Over* pada motivasi dinilai Tinggi oleh pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

4.2.3. Analisis Deskriptif Motivasi Pegawai Pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

Adapun hasil rekap jawaban responden terhadap motivasi pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi :

Tabel 4.16.
Rekap Responden Terhadap Motivasi Pegawai

| No | PERNYATAAN | SKOR | KETERANGAN |
|----|--|------|---------------|
| 1. | Tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan | 409 | Sangat Tinggi |
| 2. | Mampu menerapkan inisiatif ditempat kerja | 414 | Sangat Tinggi |
| 3. | Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik | 432 | Sangat Tinggi |

| | | | |
|----|---|------|---------------|
| 4. | Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja | 374 | Tinggi |
| 5. | Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja | 401 | Tinggi |
| 6. | Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja | 398 | Tinggi |
| 7. | Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini | 407 | Sangat Tinggi |
| 8. | Keinginan untuk pindah bekerja | 379 | Tinggi |
| 9. | Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja | 377 | Sangat Tinggi |
| | Total | 3591 | |
| | Rata-rata | 399 | Tinggi |

Sumber : data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata jawaban sebesar 399 artinya motivasi kerja selama ini dinilai tinggi oleh pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi. Dengan kata lain motivasi kerja pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi sudah meningkat

Skor jawaban tertinggi sebesar 432 berkaitan dengan indikator Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik. Tekad untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yang ditunjukkan pegawai perlu mendapat apresiasi yang tinggi oleh pimpinan.

Sedangkan jawaban skor terendah sebesar 374 berkaitan dengan Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pada perusahaan ada baiknya pimpinan melakukan berbagai terobosan yang membuat pegawai merasa untuk bekerja pada perusahaan.

Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan urutan prioritas dimensi motivasi pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.17.
Prioritas Rekap Responden Terhadap Dimensi Motivasi Pegawai

| No | Dimensi | Skor rata-rata | Keterangan |
|----|---------------------|----------------|---------------|
| 1. | <i>Engagement</i> | 418,3 | Sangat Tinggi |
| 2. | <i>Commitment</i> | 387,5 | Tinggi |
| 3. | <i>Satisfaction</i> | 402,5 | Tinggi |
| 4. | <i>Turn Over</i> | 378 | Tinggi |

Sumber : data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban tertinggi sebesar 418,3 untuk dimensi *Engagement*. Kenyataan ini menunjukkan bahwa tekad dasar untuk memaksimalkan hasil kerja yang ada dalam diri karyawan tinggi, komitmen pegawai terhadap perusahaan tinggi dan tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan juga tinggi hal ini membuat pimpinan harus memaksimalkan hasil tersebut. Modal dasar untuk bekerja dengan maksimal yang dimiliki karyawan sangat menjanjikan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.

Selanjutnya jawaban terendah skor rata-ratanya sebesar 378 untuk dimensi *Turn Over*. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki perasaan untuk pindah kerja. Banyak faktor penyebab keadaan demikian, salah satunya berkaitan dengan target dan beban kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada maka pimpinan hendaknya meninjau kembali hasil target yang ditetapkan. Dengan demikian maka pegawai akan merasa pencapaian target menjadi lebih realistis dan mereka menjadi lebih nyaman.

4.2.4. Hasil Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

a. Persamaan Regresi

Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 21 dapat dilihat sebagai berikut :

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,466 | ,211 | | 6,850 | ,000 |
| X_Insentif | ,433 | ,075 | ,517 | 5,911 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y_Motivasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,466 + 0,433 X$$

Berdasarkan model diatas dihitung nilai insentif pada motivasi pegawai,

Konstanta sebesar 1,466 artinya jika pemberian insentif diabaikan maka motivasi pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi akan sebesar 1,466. Koefisien 0,433 X artinya jika pemberian insentif naik 1 satuan maka motivasi pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi naik 0,433 satuan .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi motivasi pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

b. Koefisien Korelasi

Hasil perhitung SPSS untuk melihat koefisien korelasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,517 ^a | ,267 | ,259 | ,29488 |

a. Predictors: (Constant), X_Insentif

b. Dependent Variable: Y_Motivasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai kolerasi 0,517 artinya terdapat hubungan positif yang erat antara pemberian insentif terhadap motivasi pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi sebesar 51,7%.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi 0,267 artinya pemberian insentif mampu menjelaskan motivasi pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi sebesar 26,70 % sedangkan sisanya 73,30 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

d. Uji Hipotesis

Berdasarkan nilai t hitung pada tabel koefisien dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ maka nilai t hitung $6,850 > 1,988$. Dengan demikian H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara pemberian insentiif terhadap motivasi pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

4.2.5 Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

Melalui pemberian insentif diharapkan apa yang menjadi kebutuhan para karyawan dapat terpenuhi sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut para karyawan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Insentif merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi akan timbul jika perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Suatu kebutuhan yang seringkali terlupakan oleh perusahaan, padahal cukup kuat untuk mendorong motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja. Berdasarkan uraian diatas maka pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tinggi dan insentif dapat berperan sebagai motivator sehingga dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh insentif terhadap motivasi pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi dijelaskan dari hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana yang didapat adalah sebagai berikut $Y = 1,466 + 0,433 X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi

mempunyai arah yang positif terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi.

Koefisien regresi Insentif (X) sebesar 0,433 artinya jika Insentif (X) mengalami peningkatan maka Motivasi (Y) Pegawai Pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi mengalami kenaikan sebesar 0,433%.

Hubungan antara variabel pemberian insentif terhadap motivasi kerja sebesar 51,7 % terlihat dari nilai r. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $r^2 = 0,267$ (26,7%) yang artinya Insentif (X) mampu menjelaskan Motivasi (Y) pada Pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi 26,70% sisanya 73,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa hipotesis yang telah diajukan sebelumnya diterima. Dengan kata lain pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada Pegawai Pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi. Pernyataan ini dibuktikan dari nilai thitung $6,850 >$ nilai ttabel $1,988$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian insentif pada Dinas Inspektorat Provinsi Jambi sudah tinggi dengan rata-rata skor jawaban sebesar 334,6. Diikuti dengan motivasi kerja pegawainya yang juga tinggi dengan rata-rata skor jawaban sebesar 339.
2. Berdasarkan persamaan regresi $Y = 1,466 + 0,433 X$ diketahui besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai adalah 0,433. Sedangkan nilai (determinasi) = r^2 sebesar 0,517 angka ini

menyatakan bahwa variabel insentif (X) mampu menjelaskan variabel motivasi (Y) pegawai sebesar 51,7%. Dari hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai (Adjusted R Square) r^2 sebesar 0,267 angka ini menyatakan bahwa variabel insentif (X) mampu menjelaskan variabel motivasi (Y) karyawan 26,7% sebaliknya 73,3% ditambah variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Bagi pihak Dinas Inspektorat Provinsi Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pemberian insentif lebih ditingkatkan dan akan berdampak pada peningkatan motivasi pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Jambi. Karena apabila pelaksanaan pemberian insentif semakin baik maka tingkat motivasi kerja pegawai pun semakin baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penulis memberikan beberapa saran yang mungkin dapat memberikan manfaat bagi perusahaan yaitu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan variabel insentif dengan memberikan tambahan bentuk insentif yang sudah diterapkan, bisa alam bentuk nominal uang dan yang sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- B. Uno, Hamzah (2008), *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Bangun, Wilson (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Fuad (2003), *Pengantar Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam(2012), *Aplikasi Analisis Multivarite dengan IBM SPSS 20*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Gitasudarmo, Indriyo (2001), *Manajemen Strategi*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani (2005), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. B.P.F.E UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto (2009), *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kasmir, Dr (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Raja Gravindo Persada, Depok
- Kaswan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir (2006), *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Narimawati, Umi (2008), *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Agung Media, Jakarta..
- Panggabean, S. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Purwanto (2008) *Metode Penelitian Kuantitatif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sangadji, Etta, Mamang dan Sopiah (2010), *Metodologi Penelitian*, Andi, Jakarta.
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Simamora (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Adi Citra Karya Nusa, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan, Poltak, Prof.Dr (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, Prof.Dr. (2013), *Metode Penelitian, Kuantitatif Kualitatif R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang (2013), *Metodologi Penelitian Akuntansi*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Supranto, J (2008), *Statistika Teori dan Aplikasi*, Edisi ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Suwatno, riansa, Junni, Donni (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Syekh, Sayid. 2011. **Pengantar Statistik dan Sosial**, Gaung Persada Press, Jakarta.
- Uma, Sekaran (2011), *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Umar, Husein (2014), *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal, Rivai (2011), *Manajemen PSumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wibowo (2013), *Manajemen Kinerja*, Rajawali pers, Jakarta.

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Pegawai Dinas

Inspektorat Provinsi Jambi

Di

Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi maka ditengah-tengah kesibukan anda, kami memohon kesediaan waktu bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Muhammad Rifa'i

NIM : 1800861201268

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas
Inspektorat Provinsi Jambi

Pada bapak/ibu kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat bapak/ibu masing-masing (bukan menurut pandangan umum), agar sesuai dengan

tujuan penyelesaian skripsi ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin keasliannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan Bapak/Ibu.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya

Muhammad Rifa'i

Daftar Pertanyaan

1. Karakteristik Responden

1. No Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
: Perempuan
3. Umur : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
: 40-50 Tahun >51 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA D3
: S1 S2
5. Masa Kerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun
: 11-15 Tahun 16-20 Tahun
: >20 Tahun

II. Pertanyaan Responden

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini :

- Nilai : 1. Sangat Rendah (SR) 4. Tinggi (T)
 2. Rendah (R) 5. Sangat Tinggi (ST)
 3. Sedang (S)

A. Pertanyaan Insentif

| No | Pertanyaan | Skor | | | | |
|----|---|------|---|---|---|----|
| | | SR | R | S | T | ST |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Kerja Sama Kemampuan membina kerjasama dengan pimpinan di tempat kerja jadi pertimbangan dalam pemberian insentif | | | | | |
| 2. | Rasa kepemilikan terhadap perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif | | | | | |
| 3. | Identitas Pengetahuan tentang visi, misi dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif | | | | | |
| 4. | Keterlibatan terhadap berbagai aktivitas yang diadakan di tempat kerja dijadikan dasar pertimbangan memberikan insentif | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 5. | Kompetensi Kompetensi yang dimiliki dijadikan dasar menentukan Insentif | | | | | |
| 6. | Dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan insentif | | | | | |
| 7. | Sistem Keterlibatan Kemampuan memberikan ide guna perbaikan di tempat kerja dijadikan salah satu dasar pertimbangan pemberian insentif | | | | | |
| 8. | Kesempatan yang diberikan pimpinan guna mendapatkan insentif di tempat kerja | | | | | |
| 9. | Berbagai Bentuk Tunjangan Jenis-jenis tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan prestasi kerja | | | | | |
| 10. | Besaran nominal tambahan yang diberikan perusahaan | | | | | |

B. Motivasi (Y)

| No | Pertanyaan | Skor | | | | |
|----|---|------|---|---|---|----|
| | | SR | R | S | T | ST |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Engagement Tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan | | | | | |
| 2. | Mampu menerapkan Inisiatif di tempat kerja | | | | | |
| 3. | Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik | | | | | |
| 4. | Commitment Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja | | | | | |
| 5. | Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja | | | | | |
| 6. | Satisfaction Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 7. | Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini | | | | | |
| 8. | <i>Turn Over</i> Keinginan untuk pindah kerja | | | | | |
| 9. | Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban Kerja | | | | | |

II. Jawaban Responden

| Respon Den | Jawaban Responden Untuk Indikator Insentif | | | | | | | | | | Total |
|------------|--|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 | |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 35 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 33 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 43 |
| 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 5 | 34 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 35 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 32 |
| 10 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 27 |
| 11 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 32 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 30 |
| 14 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 31 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 35 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 35 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 3 | 32 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 | 30 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 31 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 34 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 25 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 26 |
| 23 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 31 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 33 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 32 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 35 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 33 |
| 28 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 31 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 30 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 28 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 34 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 35 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 37 |
| 37 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 36 |
| 40 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 41 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 44 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 36 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 32 |
| 48 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 34 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 53 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 36 |
| 54 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 56 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 57 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 58 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 37 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 59 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 33 |
| 61 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 62 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 63 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 64 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 44 |
| 65 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 37 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 36 |
| 67 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 68 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 69 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 70 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 31 |
| 71 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 39 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 73 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 74 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 29 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 76 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 77 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 79 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 33 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 83 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 39 |
| 84 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 85 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 86 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 41 |
| 87 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 88 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 34 |
| 89 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 90 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 33 |
| 91 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 93 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 94 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 95 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 96 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 31 |
| 97 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 38 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 98 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| Total | 373 | 350 | 335 | 372 | 338 | 310 | 284 | 332 | 313 | 340 | |

| Responden | Jawaban Responden Untuk Indikator Motivasi | | | | | | | | | |
|-----------|--|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 | Total |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 |
| 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 36 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 37 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 40 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 35 |
| 7 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 37 |
| 8 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 37 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 38 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 39 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 37 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 37 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 21 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 23 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 37 |
| 24 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 38 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 35 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 35 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 39 |
| 42 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 34 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 37 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 46 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 37 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 37 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 52 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 53 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 57 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 38 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 34 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 60 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 36 |
| 61 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 36 |
| 64 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 39 |
| 66 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 38 |
| 67 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 35 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 39 |
| 69 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 71 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 37 |
| 72 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 73 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 74 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 34 |
| 75 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 76 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 77 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 78 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 33 |
| 79 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 80 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 81 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 32 |
| 82 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 35 |
| 83 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 84 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 86 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 37 |
| 87 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 88 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 89 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 40 |
| 90 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 91 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 92 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 94 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 35 |
| 95 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 96 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 97 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 98 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 37 |

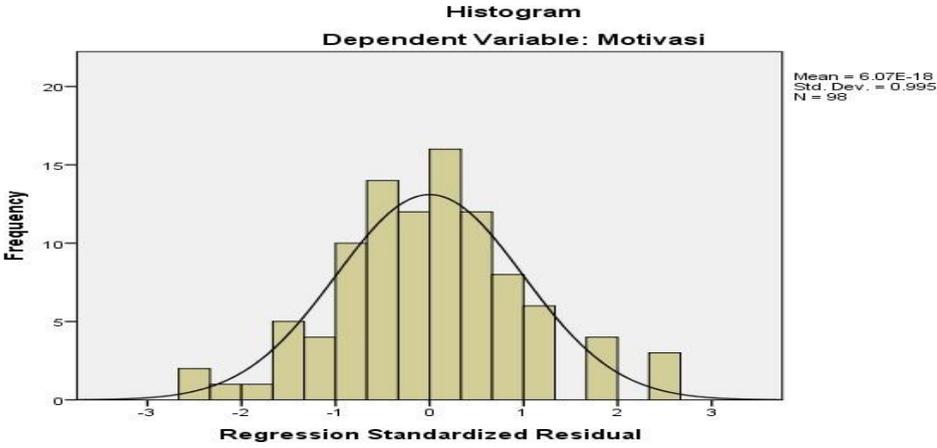
| | | | | | | | | | | |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|
| Total | 409 | 414 | 432 | 374 | 401 | 398 | 407 | 379 | 377 | |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|

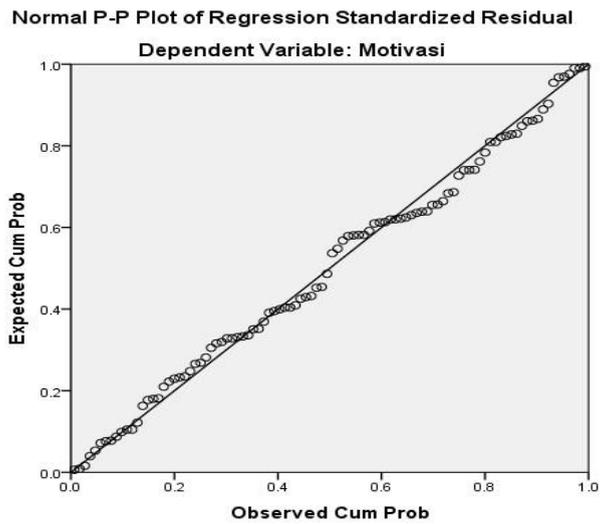
IV. Output SPSS

A. Uji Asumsi Klasik

- 1. Uji Normalitas
 - a. Grafik
 - b. Stasistik
- 2. Uji Heterokedastisitas
- 3. Uji Autokorelasi

- 1. Uji Normalitas
 - a. Grafik





b. Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Insentif | Motivasi |
|----------------------------------|----------------|-------------------|---------------------|
| N | | 98 | 98 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 2.7898 | 2.6817 |
| | Std. Deviation | .39961 | .34259 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .079 | .072 |
| | Positive | .079 | .068 |
| | Negative | -.051 | -.072 |
| Test Statistic | | .079 | .072 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .146 ^c | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 98 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .29335269 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .059 |
| | Positive | .059 |
| | Negative | -.049 |
| Test Statistic | | .059 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

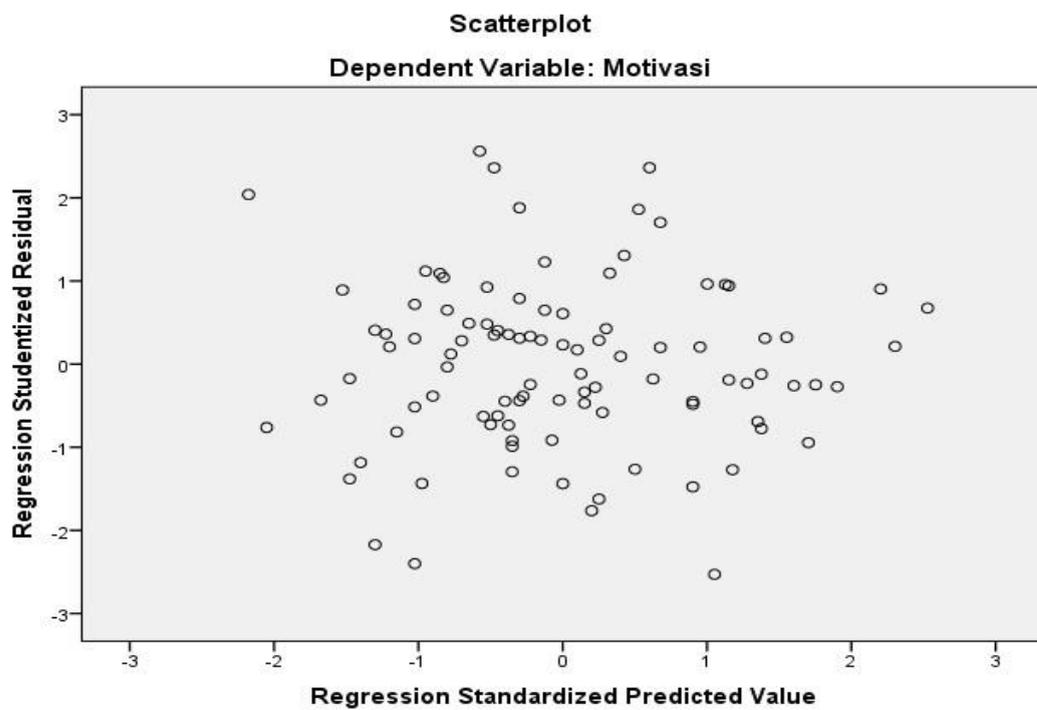
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Heterokedastistitas



B. Ouput

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .517 ^a | .267 | .259 | .29488 |

a. Predictors: (Constant), Insentif_x

| Variables Entered/Removed ^a | | | |
|--|-------------------------|-------------------|--------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Insentif_x ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Motivasi_Y

b. All requested variables entered.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3.038 | 1 | 3.038 | 34.934 | .000 ^b |
| | Residual | 8.347 | 96 | .087 | | |
| | Total | 11.385 | 97 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi_Y

b. Predictors: (Constant), Insentif_x

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.446 | .211 | | 6.850 | .000 |
| | Insentif_x | .443 | .075 | .517 | 5.911 | .000 |

a. Dependent Variable: Motivasi_Y

$$Y = a + b.X + e \text{ (Regresi Sederhana)}$$