

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR  
SAMSAT UPT MEDAN SELATAN**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**M. RIZKI KURNIAWAN**  
**1403100054**

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

**BERITA ACARA PENGESAHAN**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Oleh:

Nama Mahasiswa : **M. RIZKI KURNIAWAN SIREGAR**  
N P M : 1403100054  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Pada hari, tanggal : Rabu, 17 Oktober 2018  
Waktu : 08.00 s.d selesai

**TIM PENGUJI**

PENGUJI I : **NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd** (.....)  
PENGUJI II : **Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP** (.....)  
PENGUJI III : **BANGUN NAPITUPULU, Drs., M.Si** (.....)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP**

**Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

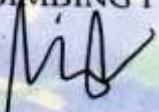
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Mahasiswa : **M. RIZKI KURNIAWAN SIREGAR**  
N P M : 1403100054  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR SAMSAT UPT MEDAN SELATAN**

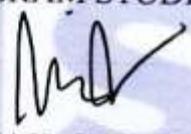
Medan, 10 Oktober 2018

PEMBIMBING I



**NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd**

DISETUJUI OLEH:  
KETUA PROGRAM STUDI,



**NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd**

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR SAMSAT UPT MEDAN SELATAN**

**RIZKY KURNIAWAN SIREGAR**  
**NPM. 14031100054**

Insentif adalah suatu sarana untuk memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini untuk mengukur seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Samsat UPT Medan Selatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pengolahan data kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Samsat UPT Medan Selatan yang berjumlah 42 orang. Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Samsat UPT Medan Selatan. Hal ini dibuktikan dari hitungan korelasi  $r_{xy}$  lebih besar dari ( $r$  table product moment) taraf signifikan 5% yaitu  $r_{xy} = 0,519 > 0,297$ . Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, pengaruh pemberian insentif ( $x$ ) dan kinerja aparatur sipil negara ( $y$ ) diperoleh dari nilai sederhana variabel  $x$  952 dan variabel  $y$  958. Diperoleh  $r_{xy}$  sebesar 0,519. Berdasarkan nilai tersebut selanjutnya dilakukan uji determinasi dengan hasil 26,93 dengan demikian pemberian insentif terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Samsat UPT Medan Selatan adalah sebesar 26,93% sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci: Pemberian Insentif, Kinerja, Aparatur Sipil Negara.**

## PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya M. Rizki Kurniawan Siregar, NPM 1403100054, menyatakan dengan sesungguhnya :

1. Saya sadari memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat, ciplakan dari orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan bandingan menerima sanksi :

1. Skripsi saya serta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan ijazah sarjana dan penarikan skripsi dan nilai yang telah saya terima.

Medan, September 2018



Penulis

**M. Rizki Kurniawan S**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. LatarBelakang.....	1
B. PerumusanMasalah .....	3
C. TujuandanManfaatpenelitian .....	3
<b>BAB II URAIAN TEORITIS</b>	
A. Pengertian insentif.....	6
1. Pengertianinsentif .....	6
2. Jenis-jenis insentif.....	7
3. Tujuan pemberian insentif.....	9
4. Sistem pemberian insentif.....	9
5. Indikator pemberian insentif.....	10
B. KinerjaPegawai .....	13
6. PengertianKinerja .....	13
7. Aspek-aspek kinerja.....	14
8. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	14

9. Penilaian kinerja .....	15
10. Pengukuran kinerja .....	16
C. AnggapanDasardanHipotesis .....	17
1. AnggapanDasar.....	17
2. Hipotesis .....	18

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Metode penelitian.....	19
B. DefenisiOperasional.....	19
C. PopulasidanSampel .....	20
1. Populasi.....	21
2. Sampel.....	21
D. TeknikPengumpulan Data.....	21
E. TeknikAnalisis Data.....	22
F. Ringkasan object penelitian .....	25
1. Profil Kantor Samsat UPT Medan Selatan .....	25
2. UraianTugasdanFungsiJabatan .....	27
3. StrukturOrganisasi .....	30

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Penyajian Data .....	31
B. IdentitasReponden.....	32
C. Pembahasan Data.....	34
1. VariabelBebas (X) pemberian insentif.....	34
2. VariabelTerikat (Y) KinerjaPegawai .....	40
3. Korelasi Product Moment.....	54

4. Uji Signifikan.....	59
5. Uji Determinasi.....	60
6. Uji Regresi Linier .....	61

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	65
B. Saran .....	66

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	32
Tabel 4.2	Distribusi Responden Menurut Umur .....	32
Tabel 4.3	Distribusi Responden Menurut Pendidikan .....	33
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemberian Insentif Dapat Meningkatkan Kinerja .....	34
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Insentif Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Beban Kerja Bapak/ibu Lakukan .....	35
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Insentif Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Tugas dan Tanggung Jawab Pegawai .....	35
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban responden Bahwa Pemberian Insentif Dapat Memotivasi Bapak/Ibu Agar Dapat Bekerja Lebih Giat Lagi .....	36
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemberian Insentif Dapat Menciptakan Kesuksesan Dalam Bekerja .....	37
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Insentif Yang Diterima Cukup Memuaskan .....	37
Tabael 4.10	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemberian Insentif Dapat Meningkatkan Semangat Kerja .....	38
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Merasa Senang Bekerja Di Kantor Samsat UPT Medan Selatan .....	39
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Bapak/Ibu Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu Dan Tepat Sasaran .....	39
Tabel 4.13	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Hasil Kerja Pegawai Sudah Sesuai Dengan Harapan Pimpinan .....	40
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Bekerja Sudah Memenuhi Standart Kerja Yang Ditentukan .....	41

Tabel 4.15	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Masuk Kerja Dan Pulang Kerja Sesuai Jam Kerja Yang Ditetapkan Oleh Kantor Samsat UPT Medan Selatan.....	41
Tabel 4.16	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Peraturan Dan Standart Kerja.....	42
Tabel 4.17	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Bersedia Lembur Untuk Memenuhi Target Kantor Samsat UPT Medan Selatan.....	43
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Menerima Sanksi Apabila Melakukan Kesalahan Dalam Bekerja.....	43
Tabel 4.19	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Kuantitas Pekerjaan Yang Bapak/Ibu Lakukan Sesuai Dengan Target Yang Diberikan.....	44
Tabel 4.20	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Kuantitas Pekerjaan Yang Bapak/Ibu Lakukan Sudah Sesuai Harapan/Keinginan Atasan.....	45
Tabel 4.21	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Bapak/ibu Dapat Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Lebih Cepat....	45
Tabel 4.22	Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (X) Pemberian Insentif.....	46
Tabel 4.23	Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap variabel X (Pemberian Insentif)	49
Tabel 4.24	Tabulasi Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (Y) Kinerja Pegawai.....	50
Tabel 4.25	Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai)	53
Tabel 4.26	Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Variabel Pemberian Insentif (X) Dengan Kinerja Pegawai (Y) .....	54
Tabel 4.27	Interprestasi Koefisien Product Moment.....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Samsat UPT Medan Selatan..... 30

Struktur Organisasi Kantor Samsat UPT Medan Selatan  
Kantor Samsat UPT Medan Selatan ..... 34

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 ,	Garis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Pemberian insentif terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Samsat UPT Medan Selatan.....	64
--------------	---	----

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalaamualaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat berbingkaikan salam juga penulis persembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di akhirat kelak.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempah ujian sarjana tingkat Strata S1 jurusan Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis memilih skripsi ini berjudul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Samsat UPT Medan Selatan”**.

Di dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa dan yang paling utama kepada keluarga saya, kepada Ayahanda Lokot Siregar dan Ibunda Endang Widianti dan kakak saya Hijrah Septira Siregar yang telah memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa dan tiada henti-hentinya kepada penulis.
2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Kepada Bapak Dr. Arifin Saleh M.SP, selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Kepada Ibu Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Ibu Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan kepada penulis selama menyusun skripsi.
6. Kepada Dosen-dosen dan seluruh staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak Ariadi, SE. MM selaku Kepala Kantor Kepala Bagian Tata Usaha yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian di kantor Samsat UPT Medan Selatan.
8. Kepada para narasumber yang disertakan dalam penelitian ini. Yang telah memberikan bantuan berupa data-data yang sangat penulis butuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Untuk Oma saya Siti Amardan Alm Opa saya Raden Djasmana dan juga yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan yang kepada penulis.
10. Untuk teman terbaik dan terspesial Muhammad Reza Fadli, Try Hardiansyah, Nico Adrian, Nurul Fadhilah, dan Bella Bellina yang telah memberikan banyak dukungan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

11. Untuk teman penulis dan seperjuangan Denny Afrizal, Irfan Efendi, Reki fandy siagian dan rekan-rekan seangkatan IAN 2014 khususnya IAN A Pembangunan Sore, Semoga Allah selalu merahmati dan memberikan kesuksesan kepada kita semua.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak semoga mendapat balasan yang berlipat ganda oleh Allah Swt. Penulis juga meminta maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

*Amin Ya Rabbal'alamin  
Billahifisabilhaq Fastabiqul khairat,  
Wassalaamualaikum Wr.Wb.*

Medan, September 2018

Penulis

M. Rizki Kurniawan S

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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

Pemerintahan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas pemerintahan itu telah mempunyai teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan pemerintahan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen pemerintahan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu pemerintahan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan hasil kualitas pelayanan yang baik. Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) merupakan suatu sistem kerjasama secara terpadu antara POLRI, Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara, dan PTJasa 21Raharja (Persero) dalam pelayanan untuk menertbitkan STNK dan Tanda Kendaraan Bermotor (TKB) yang dikaitkan dengan pemasukan uang ke kas negara baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ), dan dilaksanakan pada satu kantor yang dinamakan Kantor Bersama SAMSAT.

Adapun tujuan dari penyatuan ini adalah mempermudah pengurusan pajak kendaraan bermotor serta meningkatkan pelayanan kepada para pemilik kendaraan bermotor. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan pendapatan Negara dan Daerah. Permasalahan yang terjadi pada Kantor Samsat UPT Medan Selatan dalam masalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada pegawai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai menurun. Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor SAMSAT UPT Medan Selatan.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di latar belakang di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja aparatur sipil negara di Kantor Samsat UPT Medan Selatan?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengukur seberapa besar Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja aparatur sipil negara di Kantor Samsat UPT Medan Selatan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini diungkapkan secara spesifik sebagai berikut:

- a) Untuk memperluas wawasan dan kemampuan berpikir penulis secara ilmiah
- b) Sebagai bahan masukan untuk Kantor Samsat UPT Medan Selatan
- c) Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu administrasi negara serta bahan perbandingan bagi calon peneliti yang selanjutnya.

## **D. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam Bab I pada penulisan skripsi ini memuat pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Dalam Bab II pada penulisan skripsi ini membahas tentang uraian teoritis yang berisikan pengertian insentif, jenis-jenis insentif, tujuan pemberian insentif, serta sistem pemberian insentif. Selanjutnya pada akhir bab ini akan menjelaskan tentang pengertian kinerja, aspek-aspek kinerja, penilaian kinerja dan sebagainya.

**BAB III : DESKRIPSI PENELITIAN**

Berisikan Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian yang menguraikan tentang metodologi penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisa data, definisi operasional, dan tujuan ringkas objek penelitian

**BAB IV :** Berisikan analisa data yang menguraikan penyajian data, pembahasan atau analisa data, pembuktian dan pengujian hipotesis

**BAB V :** Berisikan Penutup yang menguraikan Kesimpulan dan Saran

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **A. Insentif**

##### **1. Pengertian Insentif**

Insentif adalah merupakan jasa yang diberikan oleh pemerintah yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dan kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Dari pengertian diatas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

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

Menurut Mangkunegara (2002 : 89) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap pemerintahan.

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

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan pemerintahan.

## **2. Jenis-jenis Insentif**

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian ( 2002 : 268 ), jenis - jenis insentif tersebut adalah :

a. Piece work

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

b. Bonus

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

c. Komisi

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

d. Insentif bagi eksekutif

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

e. Kurva Kematangan

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

Dengan adanya jenis - jenis insentif ini maka pemerintahan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai

akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### **3. Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

#### **a. Bagi pemerintahan :**

- 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan baik agar loyalitasnya tinggi terhadap pemerintahan
- 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- 3) Meningkatkan kinerja pegawai yang berarti semangat kerja bertambah untuk meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat.

#### **b. Bagi pegawai :**

- 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- 2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

### **4. Sistem Pemberian Insentif**

Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program

insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran pemerintahan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan pegawai dan tujuan organisasi.

#### 1) Bonus Tahunan

Banyak pemerintahan menggantikan peningkatan pendapatan pegawai berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

#### 2) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

### 3) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

### 4) Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

### 5) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada pegawai. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada pegawai, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

### 6) Bagi Hasil

Program bagi hasil (gainsharing) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan pegawai yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program

bagi hasil melibatkan seluruh pegawai dalam suatu unit kerja atau pemerintahan.

## **5. Indikator pemberian insentif**

Menurut Koontz (1986;648) adapun indikator pemberian insentif yaitu :

### **a. Kinerja**

Besarnya kecilnya insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai waktu kerja pegawai.

### **b. Lama kerja**

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari perminggu ataupun perbulan.

### **c. Senioritas**

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

### **d. Kebutuhan**

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai

### **e. Keadilan dan kelayakan**

Pemberian intensitas harus adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.

f. Evaluasi jabatan

Nilai atau ranking dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2014:50) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksana kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja.

Menurut Russell dan Bernadin (1993:135) kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Kinerja merupakan alat yang mengukur fungsi fungsi pekerjaan tertentu yang dikerjakan oleh pegawai selama periode waktu tertentu tujuannya agar diketahui terjadi penurunan atau peningkatan.

Menurut Mangkunegara (2011:9) menemukan kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang petugas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai penampilan kinerja seorang pegawai terhadap organisasi dimana ia bernaung dan merupakan gabungan antara kemampuan dan usaha yang dilakukan untuk menghasilkan kinerja.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas ndan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. Aspek-aspek Kinerja**

Menurut Robbins (2011:180) secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas yang dihasilkan, menrangkan jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas
- b. Kuantitas kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dihasilkan
- c. Tanggung jawab, yaitu menjalankan tugas dan fungsinya secara cepat dan tepat sesuai dengan peraturan yang berlaku
- d. Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yan telah dijalani individu pegawai tersebut
- e. Kerja sama menerangkan atau bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari tempat sekerja.

Dari keempat aspek kinerja dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila berhasil memiliki keempat aspek tersebut seusiai dengan target atau rencana yang telah diterapkan oleh organisasi.

## **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Armstrong (1998:16) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individu (*personal*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain

- b.** Faktor kepemimpinan (personal factor). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin, manajer, atau kelompok kerja
- c.** Faktor kelompok/rekan (team factors). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan kerja
- d.** Faktor sistem (system factors). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang disediakan organisai
- e.** Faktor situasi (consextual/situation). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

#### **4. Penilaian Kinerja**

Menurut Siswanto (2006:232) penilaian kinerja merupakan proses subjectif yang menyangkut penilaian manusia. Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Sumberdaya untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi yang bersangkutan
- b. Nasihat yang diperlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam organisasi
- c. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja
- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang tugas dan kepercayaan

- e. Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

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

#### **5. Pengukuran Kinerja.**

Menurut Sembiring (2012-83) mengemukakan langkah-langkah diagnosis peningkatan kinerja sebagai berikut:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
- b. Mengenali kekurangan itu dan tingkat keseriusan
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
- d. Mengembangkan rencana tindakan, untuk menanggulangi penyebab kekurangan ini
- e. Melaksanakan secara tindakan tersebut
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah sudah teratasi atau belum; 7) mulai dari awal bila perlu.

Menurut Mahmudi (2005:85) tujuan pengukuran kinerja organisasi sektor publik yaitu:

- a. Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
- c. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*
- e. Memotivasi pegawai
- f. Menciptakan akuntabilitas publik.

Dengan demikian hasil pengukuran kinerja adalah informasi tentang kinerja apakah individu, kinerja kelompok atau unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **C. Anggapan Dasar dan Hipotesis**

### **1. Anggapan Dasar**

Menurut Arikunto (2002 : 58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikirkan selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa yang kuat kedudukan permasalahannya. Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah : pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## **2. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diperkirakan benar tetapi masih harus membuktikan kebenarannya. Menurut Arikunto (2009 : 53) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya dengan jalan di uji melalui penelitian.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka hipotesisnya adalah : Ada pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat UPT Medan Selatan.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **A. Insentif**

##### **1. Pengertian Insentif**

Insentif adalah merupakan jasa yang diberikan oleh pemerintah yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dan kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Dari pengertian diatas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

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

Menurut Mangkunegara (2002 : 89) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap pemerintahan.

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

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan pemerintahan.

## **2. Jenis-jenis Insentif**

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian ( 2002 : 268 ), jenis - jenis insentif tersebut adalah :

f. Piece work

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

g. Bonus

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

h. Komisi

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

i. Insentif bagi eksekutif

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

j. Kurva Kematangan

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

Dengan adanya jenis - jenis insentif ini maka pemerintahan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai

akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### **3. Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

#### **a. Bagi pemerintahan :**

- 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan baik agar loyalitasnya tinggi terhadap pemerintahan
- 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- 3) Meningkatkan kinerja pegawai yang berarti semangat kerja bertambah untuk meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat.

#### **b. Bagi pegawai :**

- 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- 2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

### **4. Sistem Pemberian Insentif**

Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program

insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran pemerintahan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan pegawai dan tujuan organisasi.

#### 1) Bonus Tahunan

Banyak pemerintahan menggantikan peningkatan pendapatan pegawai berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

#### 2) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

### 3) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

### 4) Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

### 5) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada pegawai. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada pegawai, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

### 6) Bagi Hasil

Program bagi hasil (gainsharing) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan pegawai yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program

bagi hasil melibatkan seluruh pegawai dalam suatu unit kerja atau pemerintahan.

## **5. Indikator pemberian insentif**

Menurut Koontz (1986;648) adapun indikator pemberian insentif yaitu :

### **a. Kinerja**

Besarnya kecilnya insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai waktu kerja pegawai.

### **b. Lama kerja**

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari perminggu ataupun perbulan.

### **c. Senioritas**

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

### **d. Kebutuhan**

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai

### **e. Keadilan dan kelayakan**

Pemberian intensitas harus adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.

f. Evaluasi jabatan

Nilai atau ranking dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2014:50) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksana kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja.

Menurut Russell dan Bernadin (1993:135) kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Kinerja merupakan alat yang mengukur fungsi fungsi pekerjaan tertentu yang dikerjakan oleh pegawai selama periode waktu tertentu tujuannya agar diketahui terjadi penurunan atau peningkatan.

Menurut Mangkunegara (2011:9) menemukan kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang petugas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai penampilan kinerja seorang pegawai terhadap organisasi dimana ia bernaung dan merupakan gabungan antara kemampuan dan usaha yang dilakukan untuk menghasilkan kinerja.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas ndan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. Aspek-aspek Kinerja**

Menurut Robbins (2011:180) secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas yang dihasilkan, menrangkan jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas
- b. Kuantitas kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dihasilkan
- c. Tanggung jawab, yaitu menjalankan tugas dan fungsinya secara cepat dan tepat sesuai dengan peraturan yang berlaku
- d. Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yan telah dijalani individu pegawai tersebut
- e. Kerja sama menerangkan atau bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari tempat sekerja.

Dari keempat aspek kinerja dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila berhasil memiliki keempat aspek tersebut seusiai dengan target atau rencana yang telah diterapkan oleh organisasi.

## **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Armstrong (1998:16) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individu (*personal*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain

- b.** Faktor kepemimpinan (personal factor). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin, manajer, atau kelompok kerja
- c.** Faktor kelompok/rekan (team factors). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan kerja
- d.** Faktor sistem (system factors). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang disediakan organisai
- e.** Faktor situasi (consextual/situation). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

#### **4. Penilaian Kinerja**

Menurut Siswanto (2006:232) penilaian kinerja merupakan proses subjectif yang menyangkut penilaian manusia. Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Sumberdaya untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi yang bersangkutan
- b. Nasihat yang diperlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam organisasi
- c. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja
- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang tugas dan kepercayaan

- e. Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

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

#### **5. Pengukuran Kinerja.**

Menurut Sembiring (2012-83) mengemukakan langkah-langkah diagnosis peningkatan kinerja sebagai berikut:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
- b. Mengenali kekurangan itu dan tingkat keseriusan
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
- d. Mengembangkan rencana tindakan, untuk menanggulangi penyebab kekurangan ini
- e. Melaksanakan secara tindakan tersebut
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah sudah teratasi atau belum; 7) mulai dari awal bila perlu.

Menurut Mahmudi (2005:85) tujuan pengukuran kinerja organisasi sektor publik yaitu:

- a. Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
- c. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*
- e. Memotivasi pegawai
- f. Menciptakan akuntabilitas publik.

Dengan demikian hasil pengukuran kinerja adalah informasi tentang kinerja apakah individu, kinerja kelompok atau unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **C. Anggapan Dasar dan Hipotesis**

### **1. Anggapan Dasar**

Menurut Arikunto (2002 : 58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikirkan selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa yang kuat kedudukan permasalahannya. Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah : pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## **2. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diperkirakan benar tetapi masih harus membuktikan kebenarannya. Menurut Arikunto (2009 : 53) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya dengan jalan di uji melalui penelitian.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka hipotesisnya adalah : Ada pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat UPT Medan Selatan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Menurut Pasolong (2012 : 165) penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan pengukuran atau numerik terhadap masalah yang hendak diteliti dan juga pada pengumpulan data dan analisis data.

Dari pendapat diatas maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, menggunakan teknik analisis data yang dianalisis dengan mempergunakan rumus *korelasi product moment*, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan apa-apa yang saat ini berlaku. Didalamnya dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan batasan tentang tinjauan konsep yang telah diklarifikasikan ke dalam bentuk variabel yang akan diteliti. Selain itu definisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan batasan pengukuran suatu variabel. Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel X (variabel bebas) adalah pemberian insentif, pemberian insentif berarti dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan pemerintahan.

- a. Kinerja, besarnya kecilnya insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai waktu kerja pegawai.
  - b. Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong pegawai untuk bekerja di sebuah perusahaan/pemerintahan.
  - c. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal
2. Variabel Y (Variabel terikat) adalah kinerja pegawai, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- a. Kualitas yang dihasilkan menerangkan jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
  - b. Tanggung jawab yaitu menjalankan tugas dan fungsinya secara cepat dan tepat sesuai dengan peraturan yang berlaku
  - c. Kuantitas kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dihasilkan

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012 : 75) populasi adalah seluruh bagian yang diteliti. Populasi merupakan keseluruhan jumlah pegawai yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Samsat UPT Medan Selatan yang berjumlah 42 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2012 : 97), jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Berdasarkan teori tersebut maka dalam penelitian, semua jumlah pegawai yang berada di Kantor Samsat UPT Medan Selatan dijadikan sampel, yaitu sebanyak 42 orang dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan kegiatan ini teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Data primer yaitu pengumpulan data dimana peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data dan fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti dengan menggunakan kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket, daftar pertanyaan dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan yang mempunyai bobot nilai angket yang sudah ditentukan.

Yang melalui penyebaran kuisisioner (Angket) yang berisikan beberapa pertanyaan kepada responden, maka ditentukan nilai dari setiap jawaban pertanyaan sebagai berikut:

- Untuk alternatif jawaban a diberi skor 3
- Untuk alternatif jawaban b diberi skor 2
- Untuk alternatif jawaban c diberi skor 1

## E. Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh oleh peneliti selanjutnya akan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya, ditabulasikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk menganalisisnya, adapun teknik analisa data yang digunakan lewat penulisan ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan, merangkum serta menginterpretasikan data-data yang diperoleh yang kemudian diolah kembali sehingga diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang jelas, terarah dan menyeluruh dari masalah yang sedang dibahas. Hasil pengelolaan data dianalisa dengan mempergunakan rumus *korelasi product moment*.

### 1) Uji koefisien korelasi product moment

Menurut Sugiyono (2012 : 212) untuk mengetahui variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment dari Karl Pearson.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y

x : variabel bebas

y : variabel terikat

n : jumlah responden

## INTERPRESTASI KOEFISIEN PRODUCT MOMENT

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Menurut Sugiyono (2012 : 214) untuk menguji tingkat signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus Uji z yaitu:

$$Z = T - \mu T / \sigma T$$

Keterangan:

Z : jumlah rank dengan tanda paling kecil

$\mu T$  :  $n(n+1)/4$  dan

$\sigma T$  :  $\sqrt{n(n+1)(2n+1)/24}$

### 2) Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu:

$$D = (r_{xy}) x 100\%$$

Keterangan :

D : Determinasi

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi

### 3) Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus :

$Y=a+bx$ , dimana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

Y : Nilai yang diprediksi

a : konstanta atau bila harga  $X = 0$

b : koefisien regresi

x : nilai variabel bebas

#### **F. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah di Kantor Samsat UPT Medan Selatan dan waktu penelitian bulan februari 2018

## **BAB IV**

### **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

#### **A. Penyajian Data**

Setelah melakukan penelitian dan pengumpulan data dilapangan, maka diperoleh berbagai data tentang keadaan responden dalam kaitannya dengan (judul). Data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan sampel responden seluruh pegawai yang ada di Kantor Samsat UPT Medan Selatan. Dalam analisis data, data dikumpulkan melalui data primer yaitu data yang didapat dilapangan berupa sejarah perusahaan, visi dan misi, dan susunan pembagian tugas kerja para pegawai dan dengan penyebaran kuisioner kepada seluruh pegawai.

Dalam hal ini disajikan daftar pertanyaan mulai dari nomor 1-9, untuk variabel X (Pemberian Insentif), dan daftar pertanyaan mulai nomor 10-18 untuk variabel Y (Kinerja Pegawai). Tiap pertanyaan disediakan alternatif jawaban, bila responden menjawab A, maka dikategorikan tinggi dengan bobot nilai 3, bila responden menjawab B, maka dikategorikan sedang dengan bobot nilai 2, dan bila responden menjawab C, maka dikategorikan rendah dengan bobot nilai 1.

Adapaun penajian data selanjutnya dengan langkah-langkah sebagai berikut :

**TABEL 4. 1**  
**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Laki-laki	27	64,29%
2	Perempuan	15	35,71%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018

Tabel diatas mejelaska bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (64,29%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (35,71%). Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahawa pegawai di Kantor Samsat UPT Medan Selatan berdasarkan jenis kelamin lebih banyak jumlah pegawai Laki-laki dibandingkan pegawai Perempuan.

**Tabel 4. 2**  
**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT UMUR**

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	26 – 35 tahun	6	14,29%
2	36 – 45 tahun	14	33,33%
3	46 - 55 tahun	22	52,38%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Angket Penelitian 2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 orang responden yang diteliti, responden yang berumur 26-35 tahun sebanyak 6 orang (14,29%), responden yang berumur 36-45 tahun sebanyak 14 orang (33,33%), dan responden yang berumur 46-55 tahun sebanyak 22 orang (52,38%)

**Tabel 4. 3**

**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN TERAKHIR**

No	Pndidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA	31	73,81%
3	S1	11	26,19%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Angket Penelitian 2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan akhir SMP tidak ada, responden yang berpendidikan akhir SMA sebanyak 31 orang (73,81%), dan responden yang berpendidikan akhir Strata-1 (S1) sebanyak 11 orang (26,19%).

**B. Pembahasan / Analisis Data**

**Analisis data untuk variabel X (Pemberian Insentif)**

**Tabel 4. 4**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEMBERIAN INSETIF DAPAT MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	29	69,05%
2	Kadang-kadang	13	30,95%
3	Tidak	-	-
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 1

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 29 orang (69,05%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 13 orang (30,95%), dan respoden yang menjawab Tidak yaitu

tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 4. 5**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA INSENTIF YANG**  
**DIBERIKAN SUDAH SESUAI DENGAN BEBAN KERJA BAPAK/IBU**  
**LAKUKAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	24	57,14%
2	Kadang-kadang	16	38,10%
3	Tidak	2	4,76%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 2

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang (57,14%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 16 orang (38,10%) dan responden yang menjawab Tidak yaitu 2 orang (4,76%). Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang pegawai kerjakan.

**Tabel 4. 6**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA INSENTIF YANG**  
**DIBERIKAN SESUAI DENGAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB**  
**PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	23	54,76%
2	Kadang-kadang	13	30,95%
3	Tidak	6	14,29%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 responde yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (54,76%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 13 orang (30,95%), dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 6 orang (14,29%). Jadi dapat disimpulkan bahwa intesif yang diberikan telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai.

**TABEL 4. 7**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEMBERIAN INSENTIF**  
**DAPAT MEMOTIVASI BAPAK/IBU AGAR DAPAT BEKERJA LEBIH**  
**GIAT LAGI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	18	42,86%
2	Kadang-kadang	15	35,71%
3	Tidak	9	21,43%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 4

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (42,86%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 15 orang (35,71%), dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 9 orang (21,43%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dapat memeotivasi pegawai agar bekerja lebih giat lagi.

**TABEL 4. 8**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEMBERIAN INSENTIF**  
**DAPAT MENCIPTAKAN KESUKSESAN DALAM BEKERJA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	23	54,76%
2	Kadang-kadang	18	42,86%
3	Tidak	1	2,38%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 5

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (54,76%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 18 orang (42,86%), dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,38%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif faat menciptakan kesuksesan dalam bekerja.

**TABEL 4. 9**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA INSENTIF YANG**  
**DITERIMA SUDAH CUKUP MEMUASKAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	18	42,86%
2	Kadang-kadang	22	52,38%
3	Tidak	2	4,76%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 6

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (42,86%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 22 orang (52,38%), dan responden yang menjawab Tidak

sebanyak 2 orang (4,76%). Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif yang diterima oleh pegawai belum cukup memuaskan pegawai.

**Tabel 4. 10**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEMEBERIAN  
INSENTIF DAPAT MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	36	86,71%
2	Kadang-kadang	6	14,29%
3	Tidak	-	-
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 7

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 36 orang (86,71%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang (14,29%), dan responden yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

**TABEL 4. 11**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI MERASA  
SENANG BEKERJA DI KANTOR SAMSAT UPT MEDAN SELATAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	24	57,14%
2	Kadang-kadang	17	40,48%
3	Tidak	1	2,38%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 8

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang (57,14%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 17 orang (40,48%), dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 1 orag (2,38%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa senang bekerja di Kantor Samsat UPT Medan Selatan.

**TABEL 4.12**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA BAPAK/IBU SELALU**  
**MENYELESAIKAN TUGAS DENGAN TEPAT WAKTU DAN TEPAT**  
**SASARAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	27	64,29%
2	Kadang-kadang	11	26,19%
3	Tidak	4	9,52%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 9

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 27 orang (64,29%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 11 orang (26,19%), dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (9,52%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat sasaran.

## Analisis Data Untuk Variabel Terikat (Y) Adalah Kinerja Pegawai

**TABEL 4. 13**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA HASIL KERJA**  
**PEGAWAI SUDAH SESUAI DENGAN HARAPAN PIMPINAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	35	83,33%
2	Kadang-kadang	6	14,29%
3	Tidak	1	2,38%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 10

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 35 orang (83,33%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 6 orang (14,29%), dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,38%). Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan harapan pimpinan.

**TABEL 4. 14**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA BEKERJA SUDAH**  
**MEMENUHI STANDART KERJA YANG DITENTUKAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	28	66,67%
2	Kadang-kadang	11	26,19%
3	Tidak	3	7,14%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 11

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang (66,67%), responden yang menjawab Kadang-

kadang sebanyak 11 orang (26,19%), dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang (7,14%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai bekerja sudah memenuhi standart kerja yang ditentukan.

**TABEL 4. 15**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PAGAWAI MASUK**  
**KERJA DAN PULANG KERJA SESUAI JAM KERJA YANG**  
**DITETAPKAN KANTOR SAMSAT UPT MEDAN SELATAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	39	92,86%
2	Kadang-kadang	2	4,76%
3	Tidak	1	2,38%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 12

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 39 orang (92,86%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 2 orang (4,76%), dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,38%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai masuk kerja dan pulang kerja sesuai jam kerja yang ditetapkan Kantor Samsat UPT Medan Selatan.

**TABEL 4.16**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI BEKERJA**  
**SESUAI DENGAN PERATURAN DAN STANDART KERJA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	35	83,33%
2	Kadang-kadang	6	14,29%
3	Tidak	1	2,38%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 13

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 35 orang (83,33%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 6 orang (14,29%), dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,38%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah bekerja sesuai dengan peraturan dan standart kerja.

**TABEL 4. 17**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI BERSEDIA**  
**LEMBUR UNTUK MEMENUHI TARGET KANTOR SAMSAT UPT**  
**MEDAN SELATAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	21	50,00%
2	Kadang-kadang	17	40,48%
3	Tidak	4	9,52%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 14

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (50,00%), responden yang menjawab

Kadang-kadang sebanyak 17 orang (40,48%), dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (9,52%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai kadang-kadang saja lembur kerja untuk memenuhi target Kantor Samsat UPT Medan Selatan

**TABEL 4. 18**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI MENERIMA SANKSI APABILA MELAKUKAN KESALAHAN DALAM PEKERJAAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	24	57,14%
2	Kadang-kadang	13	30,95%
3	Tidak	5	11,91%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 15

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang (57,14%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 13 orang (30,95%), dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang (11,91%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4. 19**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA KUANTITAS**  
**PEKERJAAN YANG BAPAK/IBU LAKUKAN SESUAI DENGAN**  
**TARGET YANG DIBERIKAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	34	80,95%
2	Kadang-kadang	8	19,05%
3	Tidak	-	-
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 16

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 34 orang (80,95%), responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 8 orang (19,05%), dan responden yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuantitas pekerjaan yang pegawai lakukan hanya kadang-kadang saja yang sesuai dengan target yang diberikan.

**TABEL 4. 20**  
**DISRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA KUANTITAS**  
**PEKERJAAN YANG BAPAK/IBU LAKUKAN SESUAI**  
**HARAPAN/KEINGINAN ATASAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	14	33,33%
2	Kadang-kadang	19	45,24%
3	Tidak	9	21,43%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 17

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 14 orang (33,33%), responden yang menjawab

Kadang-kadang sebanyak 19 orang (45,24%), dan responden yang menjawab Tidak yaitu 9 orang (21,43%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kuantitas pekerjaan yang pegawai lakukan masih kurang dari harapan/keinginan atasan.

**TABEL 4. 21**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA BAPAK/IBU DAPAT MEMEBERIKAN PELAYAN KEPADA MASYARAKAT LEBIH CEPAT**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	6	14,29%
2	Kadang-kadang	26	61,90%
3	Tidak	10	23,81%
	Jumlah	42	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2018 Pertanyaan No. 18

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 42 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 6 orang (14,29%), responden yang menjawab Kdang-kadang sebanyak 26 orang (61,90%), dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 10 orang (23,81%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat masih kurang dalam bekerja

**c. Tabel Frekuensi Variabel**

**Tabel 4. 22**

**TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL (X) PEMBERIAN INSENTIF**

No. Responden	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	22
2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	22
3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	23
4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	23
5	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24

<b>6</b>	3	3	3	2	3	2	3	2	2	<b>23</b>
<b>7</b>	3	2	3	3	2	2	3	3	1	<b>22</b>
<b>8</b>	2	2	3	1	3	3	3	3	2	<b>22</b>
<b>9</b>	2	3	2	2	3	1	3	3	2	<b>21</b>
<b>10</b>	3	2	1	3	3	3	3	2	2	<b>22</b>
<b>11</b>	2	2	3	2	2	2	3	2	3	<b>21</b>
<b>12</b>	2	2	1	3	3	2	3	2	3	<b>21</b>
<b>13</b>	3	3	2	1	3	2	3	3	2	<b>22</b>
<b>14</b>	2	3	2	1	3	2	3	3	2	<b>21</b>
<b>15</b>	3	1	3	2	2	2	2	2	3	<b>20</b>
<b>16</b>	2	2	2	3	2	2	2	3	1	<b>19</b>
<b>17</b>	2	3	1	2	2	2	3	3	3	<b>21</b>
<b>18</b>	2	3	2	1	3	2	3	3	3	<b>22</b>
<b>19</b>	3	1	3	2	2	3	2	3	2	<b>21</b>
<b>20</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>21</b>	2	2	2	3	2	2	3	3	3	<b>22</b>
<b>22</b>	3	3	1	2	3	2	3	2	3	<b>22</b>
<b>23</b>	2	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>25</b>
<b>24</b>	3	3	3	1	2	3	3	2	3	<b>23</b>
<b>25</b>	3	3	3	3	3	3	3	1	3	<b>25</b>
<b>26</b>	3	2	1	2	3	3	3	3	2	<b>22</b>
<b>27</b>	2	3	2	3	3	3	3	3	3	<b>25</b>
<b>28</b>	3	2	3	2	2	2	3	2	2	<b>20</b>
<b>29</b>	2	2	3	3	2	2	2	2	1	<b>19</b>
<b>30</b>	3	2	1	3	3	2	3	2	3	<b>22</b>
<b>31</b>	3	3	3	1	3	2	3	3	3	<b>24</b>
<b>32</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	<b>26</b>
<b>33</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>34</b>	3	2	2	1	3	3	3	2	3	<b>22</b>
<b>35</b>	3	3	3	2	2	3	3	2	3	<b>24</b>
<b>36</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	<b>26</b>
<b>37</b>	3	3	2	2	2	2	2	2	2	<b>20</b>
<b>38</b>	3	3	2	3	2	3	3	2	1	<b>22</b>
<b>39</b>	3	2	3	1	3	2	3	3	3	<b>23</b>
<b>40</b>	3	3	3	2	2	3	3	2	3	<b>24</b>
<b>41</b>	2	2	3	3	3	2	2	3	3	<b>23</b>
<b>42</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>JUMLAH</b>										<b>952</b>

Sumber: Jawaban Responden Pertanyaan No 1 s/d 9

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel X (Pemberian Insentif) adalah 27, dan nilai terendah adalah 19.

Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak pengukuran), dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 27 - 19$$

$$R = 8$$

Dengan demikian lebar interval (I) dengan rumus berikut:

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 8 : 3$$

$$I = 2,66 \text{ dibulatkan } 3$$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang dan rendah sebagai berikut:

$$\text{Kategori tinggi} = 25 - 27$$

$$\text{Kategori sedang} = 22 - 24$$

$$\text{Kategori rendah} = 19 - 21$$

Sedangkan tabel frekuensi perolehan nilai setiap kategori dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 23**

**DISTRIBUSI FREKWENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL X (PEMBERIAN INSENTIF)**

KATEGORI	FREKWENSI	JUMLAH	PERSENTASE
TINGGI	25 - 27	8	19,05%
SEDANG	22 - 24	23	54,76%
RENDAH	19 - 21	11	26,19%
JUMLAH		42	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 42 orang responden yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 8 orang (19,95%), responden yang berkategori sedang sebanyak 23 orang (54,76%), dan responden yang berkategori rendah sebanyak 11 orang (28,20%). Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat Pemeberian Insentif di Kantor Samsat UPT Medan Selatan termasuk dalam kategori sedang yaitu sebesar 54,76%.

**Tabel 4. 24**  
**TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL (Y) KINERJA PEGAWAI**

No. Responden	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan									Jumlah
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	24
4	3	3	3	3	2	3	3	2	1	23
5	3	3	3	1	2	2	3	2	1	20
6	2	2	3	3	2	2	3	3	1	21
7	2	1	3	3	1	3	2	2	1	18
8	3	1	3	3	3	3	3	1	3	23
9	3	3	1	3	2	2	3	1	2	20
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
11	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25
12	3	1	3	3	2	2	3	1	2	20
13	3	3	3	3	3	1	3	3	3	25
14	3	2	3	3	2	1	3	2	2	21
15	2	3	3	2	2	2	3	1	1	19
16	1	3	3	3	3	2	3	3	2	22
17	3	3	3	3	2	3	2	3	2	23
18	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
19	3	3	3	3	2	3	3	2	2	24
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
21	3	3	3	3	3	3	2	2	1	23
22	3	2	3	2	3	3	3	2	2	24
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
24	3	3	2	3	3	2	3	1	2	22
25	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25
26	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25
27	3	3	3	3	2	1	3	2	2	22

<b>28</b>	3	3	3	2	2	1	2	1	1	<b>18</b>
<b>29</b>	3	3	3	3	2	3	3	2	2	<b>24</b>
<b>30</b>	3	3	3	3	1	2	2	1	1	<b>19</b>
<b>31</b>	3	2	3	3	3	3	3	2	1	<b>23</b>
<b>32</b>	3	3	3	2	3	3	3	2	2	<b>24</b>
<b>33</b>	3	3	3	3	3	3	3	1	2	<b>24</b>
<b>34</b>	3	2	3	3	2	1	3	2	2	<b>21</b>
<b>35</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	2	<b>25</b>
<b>36</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	2	<b>25</b>
<b>37</b>	3	2	3	3	1	2	3	2	2	<b>21</b>
<b>38</b>	3	3	3	3	2	3	3	2	2	<b>24</b>
<b>39</b>	3	3	3	3	1	2	2	1	1	<b>19</b>
<b>40</b>	3	3	3	2	2	3	3	3	3	<b>25</b>
<b>41</b>	2	2	3	3	3	3	3	2	3	<b>24</b>
<b>42</b>	3	3	2	3	3	2	2	3	3	<b>24</b>
<b>JUMLAH</b>										<b>958</b>

Sumber: Jawaban Responden Pertanyaan No 10 s/d 18

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel X (Pemberian Insentif) adalah 27, dan nilai terendah adalah 18. Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak pengukuran), dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 27 - 18$$

$$R = 9$$

Dengan demikian lebar interval (I) dengan rumus berikut:

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 9 : 3$$

$$I = 3$$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang dan rendah sebagai berikut:

$$\text{Kategori tinggi} = 24 - 26$$

Kategori sedang = 21 – 23

Kategori rendah = 18 – 20

Sedangkan tabel frekuensi perolehan nilai setiap kategori dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 25**

**DISTRIBUSI FREKWENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL Y (KINERJA PEGAWAI)**

KATEGORI	FREKWENSI	JUMLAH	PERSENTASE
TINGGI	24 - 26	22	52,38%
SEDANG	21 - 23	12	28,57%
RENDAH	18 - 20	8	19,05%
JUMLAH		42	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 42 orang responden yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 22 orang (52,38%), responden yang berkategori sedang sebanyak 12 orang (28,57%), dan responden yang berkategori rendah sebanyak 8 orang (19,05%). Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinera Karyawan di Kantor Samsat UPT Medan Selatan termasuk dalam **kategori tinggi yaitu sebesar 52,38%**.

#### D. Uji Korelasi Product Moment

**Tabel 4. 26**  
**Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Variabel X Dengan Variabel Y**

<b>No. Resp</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>XY</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>
1	24	23	552	576	529
2	27	25	675	729	625
3	23	24	552	529	576
4	21	24	504	441	576
5	25	25	625	625	625
6	19	21	399	361	441
7	26	18	468	676	324
8	26	21	546	676	441
9	23	24	552	529	576
10	24	23	552	576	529
11	21	21	441	441	441
12	25	23	575	625	529
13	24	27	648	576	729
14	24	25	600	576	625
15	25	25	625	625	625
16	27	19	513	729	361
17	26	23	598	676	529
18	25	22	550	625	484
19	25	23	575	625	529
20	23	23	529	529	529
21	24	25	600	576	625
22	25	25	625	625	625
23	25	26	650	625	676
24	25	26	650	626	676
25	27	27	729	729	729
26	19	25	475	304	625
27	25	25	625	625	625
28	26	24	624	676	576
29	24	25	600	576	625
30	25	24	600	625	576
31	25	23	575	625	529
32	26	20	520	676	400
33	26	26	676	676	676
34	20	24	480	400	576
35	27	23	621	729	529
36	25	24	600	625	576
37	25	24	600	625	576
38	24	25	600	576	625
39	26	26	676	676	676

<b>40</b>	25	22	550	625	484
<b>41</b>	22	24	528	484	576
<b>42</b>	26	25	650	676	625
<b>Σ</b>	<b>Σx 1025</b>	<b>Σy 972</b>	<b>Σxy 24333</b>	<b>Σx<sup>2</sup> 25124</b>	<b>Σy<sup>2</sup> 23829</b>

Berdasarkan tabel 4. 25 diatas dapat diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$n = 42$$

$$\Sigma x = 952$$

$$\Sigma y = 958$$

$$\Sigma xy = 21813$$

$$\Sigma x^2 = 21752$$

$$\Sigma y^2 = 22060$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan ke dalam rumus Korelasi Product

Moment :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2) (n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}} \\
 &= \frac{42(21813) - (952)(958)}{\sqrt{(42(21572) - (952)^2) (42(22060) - (958)^2)}} \\
 &= \frac{916146 - 912016}{\sqrt{(913584 - 906304)(926520 - 917764)}} \\
 &= \frac{4130}{\sqrt{(7220)(8756)}} \\
 &= \frac{4130}{\sqrt{63218320}} \\
 &= \frac{4130}{7950,9949} \\
 &= 0,519
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai sebesar 0,519 maka bila dihubungkan r dengan r tabel, lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf signifikan 5% dengan n=42 adalah 0,297. Dengan demikian **nilai rxy hitung lebih besar dari nilai r tabel product moment** yaitu  $0,519 > 0,297$ . Ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel X (Pemberian Insentif) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai).

Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X dengan variabel Y maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

**Tabel 4.27**

**INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	<b>0,40 – 0,599</b>	<b>Sedang</b>
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2010 : 214)

Berdasarkan pedoman diatas dapat dilihat bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) berada pada tingkat interpretasi **sedang**, yaitu antara 0,40 – 0,599. Jadi terdapat hubungan yang sedang antara variabel x dengan variabel y. Dengan demikian kinerja pegawai hanya sebagian saja yang dipengaruhi pemberian insentif, selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar pemberian insentif tersebut.

### E. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 42 orang, maka perlu duji signifkasinya dengan uji t :

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

$$t = \frac{0,519\sqrt{42-2}}{\sqrt{1-(0,519)^2}}$$

$$t = \frac{0,519\sqrt{40}}{\sqrt{1-0,269361}}$$

$$t = \frac{0,519 (6,324)}{\sqrt{0,730639}}$$

$$t = \frac{3,2821}{0,8547742392}$$

$$t = 3,8397$$

$$t \text{ tabel} = 1,68195$$

Dengan demikian dapat diketahui  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $3,8397 > 1,68195$ . Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka diperoleh hubungan yang signifikan antara variabel X (pemberian insentif) dengan variabel Y (kinerja pegawai).

### F. Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dalam

perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan  $r_{xy} = 0,519$  maka perhitungan adalah sebagai berikut :

$$D = ( r )^2 \times 100\%$$

$$D = (0,519)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,269361 \times 100\%$$

$$D = 26,93\%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai uji determinasi adalah sebesar 26,93% sehingga besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 26,93% sedangkan sisanya sekitar sebesar 73,07% disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti pemberian reward dari pimpinan bai pegawai yang kinerjanya bagus dapat dilihat dari hasil kerjanya yang selalu cepat selesai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dan dapat dilihat dari absensi kehadiran pegawai yang sangat jarang tidak hadir kerja, faktor lingkungan seperti hubungan antara para pegawai yang terjalin dengan baik maka kerja sama antar tim akan membuat kinerja pegawai meningkat.

### **G. Uji Regresi Linier**

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$y = a + b (x)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai  $a$  dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\Sigma y)(\Sigma x^2) - (\Sigma x)(xy)}{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}$$

$$a = \frac{(958)(21752) - (952)(21813)}{42(21752) - (952)^2}$$

$$a = \frac{20838416 - 20765976}{913584 - 906304}$$

$$a = \frac{72440}{7280}$$

$$a = 9,95$$

Dengan demikian nilai  $a$  dapat diketahui yaitu  $a = 9,95$ . Dan selanjutnya adalah mencari nilai  $b$  dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{(n\Sigma xy) - (\Sigma x)(xy)}{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}$$

$$b = \frac{42(21813) - (952)(958)}{42(21752) - (952)^2}$$

$$b = \frac{916146 - 912016}{13584 - 906304}$$

$$b = \frac{4130}{7280}$$

$$b = 0,567$$

Dengan demikian nilai  $b$  dapat diketahui yaitu  $b = 0,567$ . Setelah ini  $a$  dan  $b$  diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut :

$$y = a + b(x)$$

$$y = 9,95 + 0,567(x)$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel (X) nilai tertinggi adalah 27 dan nilai terendah adalah 19 dengan demikian kecenderungan variabel y dapat diketahui dengan cara berikut :

Variabel (X) nilai tertinggi :

$$y = a + b (x)$$

$$y = 9,95 + 0,567 (27)$$

$$y = 9,95 + 15,309$$

$$y = 25,259$$

Dari rumus diatas dapat diketahui bahwa nilai y dari nilai variabel X tertinggi yaitu  $y = 25,259$ .

Variabel (X) nilai terendah:

$$y = a + b (x)$$

$$y = 9,95 + 0,567 (19)$$

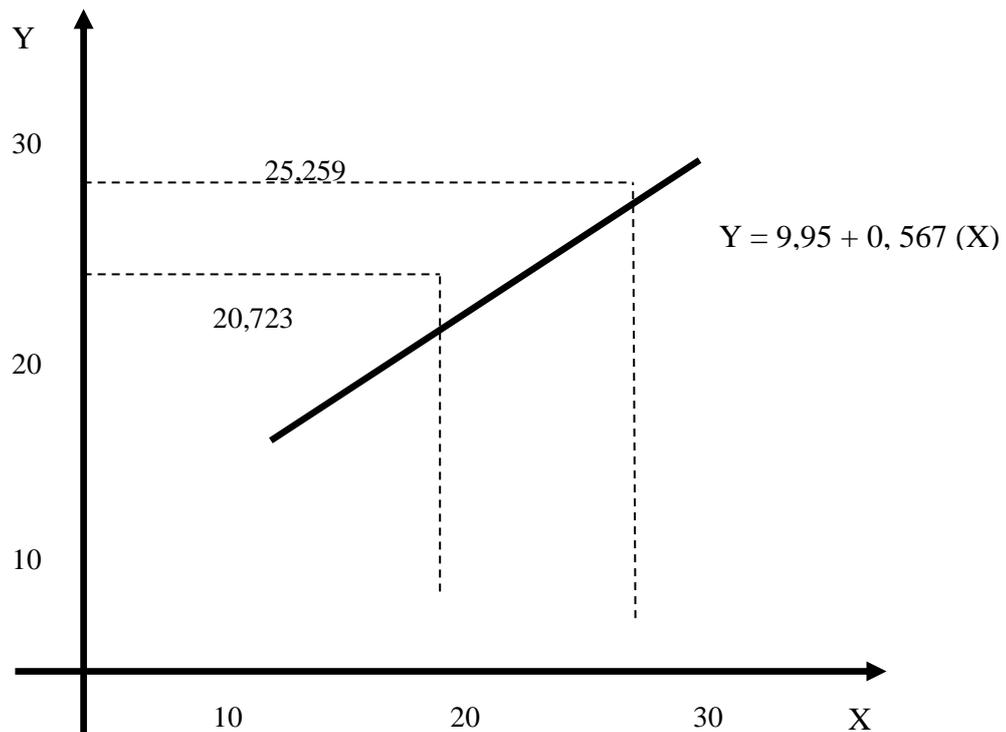
$$y = 9,95 + 10,773$$

$$y = 20,723$$

Dari rumus diatas dapat diketahui bahwa nilai y dari nilai variabel X terendah yaitu  $y = 20,723$ .

**Gambar 4.1**

**GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA**



Setelah harga  $a$  diketahui yaitu  $a = 9,95$  dan  $b = 0,567$  dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai adalah  $Y = 9,95 + 0,567 (X)$ . Dari grafik diatas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel  $X$  dari 19 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variabel  $Y$  dengan peningkatan dari 20,723 ke 25,259 .

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, serta analisis data maka kesimpulan dari penelitian di Kantor Samsat UPT Medan Selatan sebagai berikut :

1. Tingkat Pemberian Insentif Di Kantor Samsat UPT Medan Selatan termasuk dalam kategori sedang yaitu sebesar 54,76%.
2. Tingkat kinerja pegawai di Kantor Samsat UPT Medan Selatan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 52,38%.
3. Terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai, dimana dari hasil analisis data yang diperoleh didapat dari nilai  $r_{xy}$  Product Moment yaitu  $0,519 > 0,297$  dalam tabel r Product Moment dengan  $n=42$  orang dengan taraf signifikan 5%, hal ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel x (pemberian insentif) dengan variabel y (kinerja pegawai). Tingkat korelasi antara 0,40-0,599. Kemudian diketahui t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $3,8397 > 1,682$  maka terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dari hasil analisis koefisien determinasi diketahui 26,93% sedangkan sisanya 73,07% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Sedangkan uji koefisien regresi linier menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 19 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan

peningkatan dari 20,723 ke 25,259 dengan persamaan garis regresinya  $Y=9,95 = 0,567 (X)$ .

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan asaran-saran berdasarkan apa yang telah penulis ketahui terhadap pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat UPT Medan Selatan adalah :

1. Bahwa dengan adanya pemberian insentif kepada para pegawai tersebut hendaknya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan semua pekerjaannya agar sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Kantor SAMSAT UPT Medan Selatan hendaknya memperhatikan sumber daya manusianya untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik
3. Pemberian insentif memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga kinerja akan lebih baik dan berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2002, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Armastrong, M, 1998, *Performance Management*, Clays Ltd. St. Lves, England
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu SP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Panggabean, M.S, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pasalong, Harbani, 2012, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbin, Stephen P, 2008, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Russel dan Benadin, 1993, *Human Resource Management An Experimental Approach Terjemahan*, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta
- Sedarmayanti, 2014, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung
- Sembiring, Masana, 2012, *Budaya dan Kinerja Organisasi*, Fokus Media, Bandung
- Siagian, P Sondang, 2002, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto, B., 2006, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

PERMOHONAN PERSETUJUAN  
 JUDUL SKRIPSI

Sk-1

Kepada Yth.  
 Bapak/Ibu Ketua Jurusan ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Medan, 19 DESEMBER 2017

FISIP UMSU

di  
 Medan.

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : M. RIZKI KURNIAWAN SIREGAR  
 N P M : 1403100054  
 Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
 Tabungan sks : 11,4 sks, IP Kumulatif .....

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEKAWAI DI KANTOR SAMSAT MERAN SELATAN	
2	PENGARUH PENGAWASAN INTERN TERHADAP EFEKTIVITAS PELAYANAN PAJAK DI KANTOR SAMSAT MERAN SELATAN	
3	PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP WAJIB PAJAK PALAM	

Kepada Yth :  
Bapak Dekan  
c/q Ketua Prodi IKO  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di -

Tempat

### Permohonan Perubahan Judul Skripsi

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : **M. RIZKI KURNIAWAN SIREGAR**  
NPM : 1403100054  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Konsentrasi : Pembangunan

Mengajukan permohonan persetujuan perubahan judul skripsi yaitu :

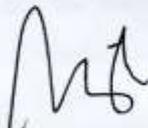
**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KANTOR SAMSAT MEDAN SELATAN**

MENJADI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA DI KANTOR UPT SAMSAT MEDAN SELATAN**

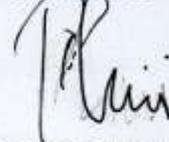
Demikianlah permohonan saya untuk persetujuan perubahan judul skripsi, atas perhatian Bapak Ketua Jurusan saya ucapkan terima kasih. *Wassalam*

Dosen Pembimbing



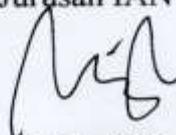
**NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd**

Pemohon



**M. RIZKI KURNIAWAN SIREGAR**

Kepala Jurusan IAN



**NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd**



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

*Intelligensia et Fides*

Sebab surat ini agar disebutkan  
tanggalnya

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI  
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 327/SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/2018

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 1 Tahun 2003 dan Rekomendasi Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara tertanggal **20 Desember 2017** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **M. RIZKI KURNIAWAN SIREGAR**  
NPM : 1403100054  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2017 / 2018  
Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR UPT SAMSAT MEDAN SELATAN.**

Pembimbing : Nalil Khairiah., S.IP., M.Pd.

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 1 Tahun 2015 tanggal 13 Muharram 1437 H / 26 Oktober 2015 M.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa kadaluarsa tanggal: 20 Desember 2018.**

Dr. Tasrif Syam, S.Pd.

(Rizki Kurniawan)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-3

PERMOHONAN  
 SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Medan, 20 Januari 2018

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : M. Rizki Kurniawan Sitegar  
 N P M : 1903100059  
 Jurusan : IKIV (Pembangunan)

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 111.../SK/IL3/UMSU-03/F/20.18 tanggal 20 Januari 2018 dengan judul sebagai berikut :

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Medan Selatan

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 5)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui :  
 Pembimbing

*(Drs. Tassif Syamsi, S.Pd)*

Pemohon,

*(Rizki Kurniawan)*

Nomor : 016/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2018

Program studi : Ilmu Administrasi Negara  
Hari, Tanggal : Sabtu, 20 Januari 2018  
Waktu : 09.00 WIB s/d. selesai  
Tempat : LAB. FISIP UMSU  
Yang memimpin Seminar : Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd

Dosen Penanggung Jawab	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
AL- KHAIIRAH, S.IP, M.Pd	1 NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 114 TAHUN 2014 TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN DESA DALAM PELAKSANAAN PENYUSUNAN RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH DESA (RPJMDES) DI DESA MUARA SIAMBAK KOTANOPAN
	1 TASRIF SYAM, Drs, M.Si	PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT MEDAN SELATAN
	1	
	1	
	1	

Medan, 02 Djumadil Awwal 1439 H  
19 Januari 2018 M  
Dekan,  




**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Terpercaya  
 ini agar disebutkan  
 ya

Sk-5

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama lengkap : M. Rizki Kurniawan Sitor  
 PM : 1403100054  
 Jurusan : ILMU (Pembangunan)  
 Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian insentif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat UPT Medan Selatan

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
	27 Juni 2018	Bimbingan amsioner	<i>Rizki</i>
	28 Juni 2018	Bimbingan amsioner	<i>Rizki</i>
	2 Agustus 2018	Bimbingan Bab <u>IV</u>	<i>Rizki</i>
	10 Agustus 2018	Bimbingan Bab <u>IV</u>	<i>Rizki</i>
	16 Agustus 2018	Bimbingan Bab <u>V</u>	<i>Rizki</i>
	10 September 2018	Bimbingan daftar pustaka	<i>Rizki</i>
	20 September 2018	Bimbingan daftar isi	<i>Rizki</i>
	10 Oktober 2018	Bimbingan skripsi ABSTRACT	<i>Rizki</i>
	10-10 2018	ACC Skripsi tuntas.	<i>Rizki</i>

Medan, 10.....October.....2018.

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke : .....

*Arifin Sabh M.SP*

*Nahid Khairiah S.P, m.pd* *Nahid Khairiah S.P M.Pd*



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH**  
**UPT SAMSAT MEDAN SELATAN**

Jalan Sisingamangaraja Km. 5,5 Telp. (061) 42771117 Fax. (061) 42771117  
M E D A N - 20147

Medan, 10 April 2018

Nomor : 074/2035 /UPTMS/2018  
Lamp : -  
Sifat : -  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di -

Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 337/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2018 tanggal 27 Februari 2018 pada UPT SAMSAT Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provsu Medan Selatan, dengan ini kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan dan menyetujui permohonan Izin Penelitian di Kantor UPT. Samsat BPPRD PROVSU Medan Selatan atas nama :

Nama : M. Rizki Kurniawan Siregar  
NPM : 1403100054  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Semester : VIII (Delapan)

Demikian kami sampaikan, untuk urusan selanjutnya.

An. KEPALA UPT. SAMSAT BPPRD PROVSU  
MEDAN SELATAN



NIP. 19610821 198602 2 002



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : **330** KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2018 Medan, 11 Djumadil Akhir 1439 H  
Lampiran : -.- 27 Februari 2018 M  
Hal : **Mohon Diberikan izin**  
**Penelitian Mahasiswa**

**Kepada Yth, Kepala Unit Pelaksanaan**  
**Teknis Samsat Medan Selatan**  
**di -**  
**Tempat**

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama mahasiswa : **M . RIZKI KURNIAWAN SIREGAR**  
N P M : 1403100054  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2017 / 2018  
Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR UPT SAMSAT MEDAN SELATAN.**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

A.n.Dekan,  
Wakil Dekan I



**Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom.**

**ANGKET PENELITIAN**  
**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA**  
**APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR UPT SAMSAT MEDAN**  
**SELATAN**

**1. Petunjuk Pengisian**

- a. Angket ini diajukan untuk kepentingan ilmu pengetahuan, dan tidak ada maksud terselebung
- b. Berikan tanda silang pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan bapak/ibu atas pertanyaan yang diajukan
- c. Atas ketersediaan dan partisipasi bapak/ibu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih

**2. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Jabatan saat ini :
5. Golongan :

## **DAFTAR PERTANYAAN**

### **A. Variabel bebas (X) adalah Pemberian Insentif**

#### **1) Kinerja**

1. Menurut bapak/ibu, apakah pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja pegawai ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
2. Menurut bapak/ibu, apakah insentif yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang bapak/ibu lakukan ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
3. Menurut bapak/ibu, apakah insentif yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak

#### **2) Motivasi**

1. Menurut bapak/ibu, apakah pemberian insentif dapat memotivasi bapak/ibu agar dapat berkerja lebih giat lagi ?
  - a. Ya

- b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
2. Menurut bapak/ibu, apakah pemberian insentif dapat menciptakan kesuksesan dalam berkerja ?
- a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
3. Menurut bapak/ibu, apakah insentif yang diterima sudah cukup memuaskan ?
- a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak

### **3) Semangat Kerja**

1. Menurut bapak/ibu, apakah pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai ?
- a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
2. Apakah bapak/ibu merasa senang berkerja di kantor Samsat UPT Medan Selatan ?
- a. ya
  - b. kadang-kadang

- c. tidak
- 3. Apakah bapak/ibu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat sasaran ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak

## **B. Variabel Terikat (Y) kinerja Pegawai**

### **1) Kualitas kerja**

- 1. Apakah hasil kerja bapak/ibu, sudah sesuai dengan harapan pimpinan ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
- 2. Apakah bapak/ibu berkerja sudah memenuhi standart kerja yang ditentukan ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
- 3. Apakah bapak/ibu masuk kerja dan pulang kerja sesuai jam kerja yang ditetapkan kantor Samsat UPT Medan Selatan ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang

c. Tidak

## **2) Tanggung jawab**

1. Apakah bapak/ibu bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja ?

a. Ya

b. Kadang-kadang

c. Tidak

2. Apakah bapak/ibu bersedia lembur untuk memenuhi target kantor Samsat UPT Medan Selatan ?

a. Ya

b. Kadang-kadang

c. Tidak

3. Apakah bapak/ibu siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan ?

a. Ya

b. Kadang-kadang

c. Tidak

## **3) Kuantitas**

1. Apakah kuantitas pekerjaan yang bapak/ibu lakukan, sesuai dengan target yang diberikan ?

a. Ya

- b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
2. Apakah kuantitas pekerjaan yang bapak/ibu lakukan, sesuai dengan harapan/keinginan atasan ?
- a. Ya
  - b. kurang
  - c. Tidak
3. Apakah bapak/ibu dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat ?
- a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak