

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BARUMUN
KABUPATEN PADANG LAWAS**

SKRIPSI

Oleh :

TIO HOMA ANWAR TARMIZI NST
NPM : 1303100128

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Pembangunan**



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

MEDAN

2017

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS

TIO HOMA ANWAR TARMIZI NST

NPM : 1303100128

Masalah dalam penelitian ini adalah insentif sebagai sarana memotivasi dan mendorong produktivitas kerja para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif ini dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka di luar gaji pokok.

Tujuan penelitian ini adalah mengukur seberapa besar pengaruh insentif di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas. Seberapa besar produktivitas kerja pegawai serta mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh insentif yang di berikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas.

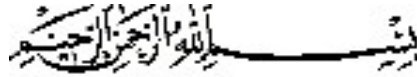
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan analisis Kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan menggambarkan apa-apa yang terjadi pada objek dengan di dalam nya terdapat upaya-upaya mendiskripsikan, mencatat, dan menganalisis dan menginterpretasikan data yang ada.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan barumun Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 36 orang, sedangkan yang menjadi responden adalah seluruh populasi. Teknik pengumpulan datanya menggunakan rumus perhitungan *product moment*, yang bertujuan untuk mencari korelasi antara variabel antara insentif dengan produktivitas pegawai.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang di lakukan adalah pertama dengan penelitian perpustakaan melalui literature dan kedua melalui penyebaran kuesioner atau angket pada responden yang di jadikan sampel penelitian. Apabila insentif di berikan sesuai diberikan dengan ketentuan yang berlaku akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Dari hasil penelitian terbukti bahwa prosedur tata kerja berpengaruh secara positif, dimana diperoleh hasil rhitung = $0,541 > 0,329$ dalam tabel r product moment dengan $n = 36$ orang pada taraf signifikan 5%. Uji signifikan dari variabel bebas (x) yaitu insentif dengan variabel terikat (y) produktivitas kerja, nilainya adalah 0,329. Sehingga r_{xy} hasil penelitian $> r$ hitung uji $z = 0,541 > 0,329$. Uji determinasinya adalah 29,26 %. Hal ini berarti bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan sisanya sisanya 70,74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS”**

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata-1 di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik (Administrasi Negara; Administrasi Pembangunan).

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa dan yang paling utama, kepada ibunda yaitu **HJ. JAMILA MARDIAH L.TOBING, SH** dan ayahanda **DE NYODEN NASUTION** dan adik-adik saya **IRUL NASUTION, IFRIE NASUTION DAN SILMEI NASUTION** yang telah memberikan dukungan, bantuan serta doa demi terlaksananya proses perkuliahan ini dari awal hingga saat ini.
2. Bapak **Dr. Agussani M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Drs. Tasrif Syam, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu **Nalil Khairiah, SIP, M,Pd** selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak **Drs. H. A. Hidayat Dalimunthe, M.Si** selaku Dosen Pembimbing I dan bapak **Affan Al-Quddus S,Sos** selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu, arahan dan sedikit berbagi pengalaman kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. 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. Buat Bapak Camat Barumon beserta seluruh staf pegawai di Kantor Kecamatan Barumon terimakasih telah membantu dan mempermudah segala urusan dan kepentingan penulis selama melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Barumon.
8. Buat semua sahabat **AMRIS, FARHAN, ALDI, PUTRA (TOBA), RAHMAT (MET), PUTRI (PUCA), MALINDA, ACIN (SUKRIA), JUNIDA, JUNITA, AMEL** yang telah banyak mendukung dan memberi semangat kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.semoga kalian semua cepat nyusul ya heheheh.
9. Buat semua teman – teman **IAN-SIANG PEMBANGUNAN angkatan 2013** yaitu; **Yasir, Parlin, Wahyu, Aris, Bibie, Irhas, Winda, Nurul, Nanda, Ika, Sela, Fida, dewi**
10. Buat kak **Annisa** yang udah banyak membantu penulis selama proses pembuatan skripsi ini,makasih kakak.
11. Buat teman-teman ngetrip **bg Enkri, bg Bagus, bg Satria,bg Bagol, dek Aysi, dek Riana dll**, yang gak bisa disebut satu persatu yang selalu mendukung setiap perbuatan dan kegiatan saya. Membuat penulis bersemangat dalam pengerjaan skripsi ini.

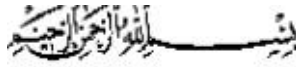
Akhirnya, kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya.

Medan, April 2017

Penulis

Tio Homa Anwar Tarmizi Nst

PERNYATAAN



Dengan ini saya, Tio Homa Anwar tarmizi Nst, NPM 1303100128, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa melakukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat, atau menjiplak, atau mengambil karya 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 atau jiplakan dari orang lain.
3. Bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

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

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

Medan, April 2017

Yang menyatakan

Tio Homa Anwar tarmizi Nst

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAKS	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PERNYATAAN	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II URAIAN TEORITIS	9
A. INSENTIF	9
1. Pengertian Insentif.....	9
2. Jenis-jenis Insentif.....	12
3. Tujuan Pemberian Insentif.....	16
4. Faktor-faktor Pemberian Insentif	16
B. PRODUKTIVITAS KERJA.....	17
1. Pengertian Produktivitas Kerja	17
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	19
C. PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA.....	23

D. ANGGAPAN DASAR DAN HIPOTESIS	24
1. Anggapan Dasar	24
2. Hipotesis	25
BAB III PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN	26
A. Metode Penelitian.....	26
B. Defenisi Operasional	26
C. Populasi dan Sampel Penelitian	28
D. Teknik Pengumpulan Data	28
E. Teknik Analisis Data.....	30
F. Tinjauan Objek Penelitian	32
BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	41
A. Penyajian Data	41
1. Identitas Responden	41
2. Analisis Tabel Variabel Bebas	45
3. Analisis Tabel Variabel Terikat	51
B. Pembahasan / Analisis Data	58
1. Analisis Variabel Bebas	58
2. Analisis Variabel Terikat.....	61
3. Korelasi <i>Product Moment</i>	64
4. Uji Signifikan.....	68
5. Uji Determinan.....	69
6. Uji Regresi Linear	70

BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	xiii

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Umur Pegawai.....	41
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Golongan	44
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Senioritas Sesuai Masa Kerja	45
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Senioritas Sesuai Kedudukan atau Jabatan.....	46
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Senioritas Sesuai Kesamaan Pemberian Insentif dengan Instansi Sejenis	46
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Sesuai dengan Tanggung Jawab	47
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja	48
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Memotivasi Semangat Kerja	48
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Insentif Memenuhi Kebutuhan Pokok	49
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Insentif Yang Memadai , Adil, dan Merata.....	50
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Insentif Sesuai Ketepatan Waktu	50
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Perolehan Hasil Sesuai dengan Target.....	51
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Perolehan Hasil Mengalami Peningkatan.....	52

Tabel 4.16	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Perolehan Hasil Membuat Masyarakat Puas	52
Tabel 4.17	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kualitas yang Dihasilkan Sesuai dengan Standar.....	53
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Memperbaiki Kesalahan dalam Bekerja.....	54
Tabel 4.19	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Memberikan Solusi Terhadap Permasalahan	55
Tabel 4.20	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Ketepatan Waktu dan Kesempurnaan Hasil Kerja.....	55
Tabel 4.21	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Mengerjakan Tugas Kerja Secara Konsisten	56
Tabel 4.22	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Hasil Pekerjaan Sesuai dengan Tujuan Instansi	57
Tabel 4.23	Tabulasi dan Nilai Jawaban Respoden Terhadap Variabel Bebas (X) Insentif.....	58
Tabel 4.24	Distribusi Frekuensi Jawaban berdasarkan Variabel (Insentif).....	60
Tabel 4.25	Tabulasi dan Nilai Jawaban Respoden Terhadap Variabel Terikat (Y) Produktivitas Kerja.....	61
Tabel 4.26	Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel (Produktivitas Kerja)	63
Tabel 4.27	Perhitungan Antara Variabel Bebas (X) Insentif Terhadap Variabel Terikat (Y) Produktivitas Kerja Untuk Analisa <i>Product Moment</i>	64
Tabel 4.28	Interpretasi Koefisien Korelasi	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 3.1 Bagan Struktur Organisasi Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas	34
Tabel 4.1 Grafik Garis Regresi Linear Sederhana	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 2	Daftar Pertanyaan (Angket).....
Lampiran 3	Tabel Harga Hasil dari r Product Moment
Lampiran 4	Nilai-nilai Distribusi Tabel t.....
Lampiran 5	Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran 6	Permohonan Perubahan Judul Skripsi.....
Lampiran 7	Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
Lampiran 8	Permohonan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran 9	Undangan Seminar proposal Skripsi.....
Lampiran 10	Permohonan Diberikan Izin Penelitian
Lampiran 11	Pemberian Izin Penelitian.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai salah satu sumber daya potensial berperan dalam menentukan semua kegiatan yang ada di instansi. Dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan hidup dari suatu instansi, produktivitas kerja dari sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena bila produktivitas kerja rendah maka akan terjadi in-efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja dan itu merupakan pemborosan bagi instansi dan dapat mengganggu kontinuitas instansi. Untuk mendukung tercapainya tujuan instansi, maka instansi mengharapkan supaya pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan output yang maksimal sesuai dengan harapan instansi.

Pada umumnya setiap orang akan lebih produktif dalam bekerja jika diberikan atau dijanjikan imbalan tambahan atas pekerjaan itu. Biasanya mereka akan bekerja lebih cepat dari biasanya dan hasilnya pun lebih baik. Mereka berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya karena ada sesuatu yang diharapkan lebih dari biasanya. Bagaimanapun setiap orang termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik bisa dipengaruhi oleh harapan-harapan tertentu.

Hal yang paling penting dan tidak dapat diabaikan dan disadari adalah bahwa setiap pegawai yang bekerja memiliki tujuan tertentu. Salah satu tujuan pegawai adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari melalui

gaji atau upah yang diterimanya. Sedangkan bagi instansi, pegawai atau tenaga kerja adalah salah satu sumber daya yang dapat meningkatkan produktivitas untuk menghasilkan produk yang lebih dengan biaya yang rendah (efisien). Untuk itu instansi harus menyadari bahwa untuk menghasilkan output yang maksimal diperlukan kerja yang optimal, oleh karena itu perlu adanya dorongan dan rangsangan oleh sesuatu, dalam hal ini perangsang itu berupa insentif.

Dewasa ini masalah insentif dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dilakukan oleh manajemen suatu instansi atau instansi. Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan material, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya instansi atau instansi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh instansi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasaran. Oleh karena dalam mengembangkan dan menerapkan suatu system insentif tertentu, kepentingan instansi dan kepentingan para pekerja harus diperhitungkan.

Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong, merangsang, dan menggerakkan semangat dan gairah kerja pegawai sehingga produktivitas kerja pegawai akan meningkat, dan besarnya insentif yang akan diperoleh pegawai tergantung pada besarnya prestasi yang diberikan pegawai tersebut kepada instansi.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu instansi maka perlu adanya pemberian insentif agar pegawai mampu

bekerja dengan baik dengan mengupayakan insentif yang besarnya proposional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk meningkatkan Produktivitas kerja pegawai.

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada pegawai pada dasarnya adalah untuk merangsang mereka agar bekerja lebih baik lagi sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi ataupun dapat melampaui target yang telah ditetapkan oleh instansi. Dan hal seperti ini adalah salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan hasil produktivitas instansi.

Pada hakekatnya Produktivitas merupakan sikap yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dengan mutu kehidupan esok hari, harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas juga dapat diartikan secara sederhana yaitu merupakan perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumber daya yang ada pada kurun waktu tertentu. Kemudian Menurut Ravianto (2002:2) secara umum Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Saat ini dengan semakin meningkatnya persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, masalah produktivitas menjadi acuan utama dalam mengelola instansi. Hal ini mengingat produktivitas tidak hanya berarti menekan semua biaya usaha saja, namun lebih daripada itu secara menyeluruh justru untuk perbaikan mutu kehidupan sumber daya manusianya.

Produktivitas kerja sumber daya manusia, khususnya di Indonesia sebagaimana pada umumnya juga sangat kompleks dan dipengaruhi oleh sistem

yang melingkupinya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, antara lain pendidikan, motivasi, insentif, jaminan sosial, disiplin kerja, lingkungan kerja, pemberian gizi dan kesehatan pegawai, teknologi, sarana produksi, manajemen dan masih banyak yang lainnya.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja yang meningkat ditandai dengan prestasi kerja yang meningkat, yang ditentukan oleh pegawai yang bekerja lebih giat. Sedangkan giat bekerja itu sendiri timbul karena termotivasi dengan kebutuhan *esteem* yang terpenuhi karena adanya insentif. Maka produktivitas kerja dapat menjadi umpan balik bagi sistem insentif yang diterapkan oleh instansi.

Maka akan tampak adanya hubungan yang positif antara prestasi kerja pegawai dengan besarnya insentif, yang pada akhirnya pegawai akan meningkatkan produktivitas kerjanya agar upah atau gaji mereka meningkat sesuai dengan besarnya insentif yang diterima.

Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas sebagai instansi yang berorientasi pada pelayanan publik juga berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat. Dan insentif yang diberikan kepada pegawai di kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas adalah jaminan sosial, pemberian hak untuk menggunakan mobil dinas, pemberian hak untuk menempati rumah dinas, tunjangan jabatan apabila pegawai memikul tanggung jawab yang berat. Kemudian selain itu bentuk insentif lain yang diberikan dalam bentuk non-material adalah peluang mengikuti pendidikan atau pelatihan, peluang mendapatkan pendidikan lanjutan dengan biaya pemerintah, dan peluang

mendapatkan kenaikan pangkat istimewa. Sehingga kesemua insentif yang diberikan kepada pegawai di kecamatan Barumun kabupaten Padang Lawas menjadi salah satu faktor yang menjadikan para pegawai di kantor kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas bisa melayani warganya dengan lebih baik.

Insentif diperlukan untuk menunjang Produktivitas kerja pegawai, khususnya di kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas. Insentif itu sangat menunjang tingkat Produktivitas pegawai, dengan tujuan agar para pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas benar-benar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur kerja yang diharapkan, sehingga tercapai visi dan misi serta program kerja kecamatan Barumun dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Barumun.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh pemberian insentif di kalangan pegawai terhadap Produktivitas kerja pegawai, dengan judul : “ **PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS** ”.

B. Perumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2004 : 28) merumuskan masalah yang baik adalah yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih alternatif, tetapi secara implisit mengandung pertanyaan. Dalam penelitian yang paling penting di teliti adalah masalah yang sedang hangat dibicarakan sehingga penelitian bermanfaat untuk banyak orang. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat

dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “Seberapa Besar Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian.

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengukur tingkatan pemberian insentif pada Kantor Kecamatan barumun Kabupaten Padang Lawas.
- b. Untuk mengukur tingkat Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan barumun Kabupaten Padang Lawas.
- c. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap Produktivitas kerja pegawai yang dilakukan di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas.

2. Manfaat penelitian.

Adapun manfaat penelitian :

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang insentif dan Produktivitas kerja pegawai.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang mungkin berguna untuk pihak pemerintahan tentang pengaruh pemberian insentif terhadap Produktivitas kerja pegawai yang dilakukan di kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas, sebagai acuan dan

perbandingan dalam penelitian mengenai objek yang sama di masa yang akan datang.

- c. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penulis dan memperkaya khazanah penelitian pada bidang kajian pengaruh insentif dan Produktivitas kerja pegawai.

D. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, Perumusan masalah, Tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan masalah dan objek yang teliti akan diteliti yaitu insentif dan produktivitas kerja. Teori-teori insentif yang diuraikan antara lain: pengertian insentif, jenis-jenis insentif, tujuan pemberian insentif, dan faktor-faktor pemberian insentif. Sedangkan teori-teori produktivitas kerja yang diuraikan antara lain: pengertian produktivitas kerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

BAB III : PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

Menguraikan tentang persiapan dan pelaksanaan penelitian, metode penelitian yang berisikan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan pengumpulan data, teknik analisa data, definisi operasional, serta objek penelitian.

BAB IV : ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN

Menguraikan tentang analisa data, pengujian data dan pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.

BAB II

URAIAN TEORITIS

Uraian teoritis merupakan landasan berfikir untuk melakukan penelitian dan teori digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang menjadi objek penelitian. Menurut Nawawi (2003: 46) bahwa uraian uraian teoritis selalu di definisikan sebagai landasan berfikir dari sudut manakah masalah yang akan diteliti dan disorot. teori pada dasarnya merupakan pernyataan mengenai sebab akibat mengenai adanya suatu hubungan positif antara gejala yang akan diteliti dari satu atau beberapa faktor tertentu dalam masyarakat. Berdasarkan hal tersebut diatas dan didasarkan pada objek yang diteliti, maka kerangka teoritis yang digunakan adalah sebagai berikut:

A. Insentif

1. Pengertian Insentif

Menurut Hariandja (2002 : 265). Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap instansi harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan.

Sedangkan, Menurut Harsono (2004: 128) bahwa insentif adalah setiap sistem kompensasi di mana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi

berdasarkan kinerja (*Pay for Performance Plan*). Insentif merupakan motivator yang positif bagi para pegawai untuk meningkatkan gairah kerja, kreatifitas dan pengembangan dirinya menuju tenaga yang profesional.

Ada beberapa pengertian insentif yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yang dikemukakan oleh Jensen dan Meckling dalam Hariandja (2002:264), insentif digunakan untuk mendorong pegawai dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai. Simamora (2004: 514) juga menjelaskan bahwa insentif adalah: Kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Selanjutnya, Menurut Panggabean (2004: 88) Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Kemudian menurut Martoyo (2000: 135-136) Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap berada dalam instansi.

Menurut Heidjrahman Ranupandjo dan Suad Husnan (1984:1): Insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu

bentuk dorongan finansial kepada pegawai sebagai balas jasa perusahaan kepada pegawai atas prestasi pegawai tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar yang diberikan instansi kepada pegawai.

Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai. Insentif menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan instansi. Adapun tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Insentif tersebut diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja atau kegairahan kerja yang akan dapat meningkatkan kinerja mereka dan akhirnya meningkatkan pendapatan instansi.

Sebelum memberikan insentif kepada pegawai yang berprestasi instansi harus menimbang terlebih dahulu keefektifan dari pemberian insentif tersebut. Pertimbangan ini diperlukan agar dalam pemberian insentif tidak ditemukan kesulitan-kesulitan. Menurut Panggabean (2002 : 90) tujuan pemberian insentif harus memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi
- b. Mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat
- c. Melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi dan umpan balik kepada bawahannya.
- d. Mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja.
- e. Mengupayakan agar peningkatan penghargaan berarti bagi pegawai.

2. jenis- jenis Insentif

Menurut Panggabean (2002 : 90), pada dasarnya pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan pemberian tersebut, maka insentif terdiri dari:

a. Insentif individu

Rencana atau program insentif individu ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai stardar prestasi tertentu.

b. Insentif kelompok

- 1) Insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggota nya dibayarkan dengan 3(tiga)cara, yaitu:
- 2) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
- 3) Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh pegawai yang paling rendah prestasinya
- 4) Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Sarwoto (2000: 155-159) membedakan insentif dalam dua garis besar, yaitu :

a. Insentif material

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

1) Bonus

- a) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.
- b) Diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima.
- c) Diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.
- d) Dalam instansi yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dari jumlah yang dimasukkan kedalam sebuah dana bonus kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

2) Komisi

- a) Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.
- b) Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterimakan pada pekerja bagian penjualan.

3) Profit sharing.

Salah satu insentif yang tertua. Dalam hal ini pembayaran dapat di ikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besardari

laba bersih yang di setorkan sebuah dana dan kemudian di masukkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.

4) Kompensasi yang di tangguhkan

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

b. Insentif non material.

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk yaitu :

- 1) Pemberian gelar (title) secara resmi
- 2) Pemberian tanda jasa / mendali
- 3) Pemberian piagam penghargaan
- 4) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (di depan umum) ataupun secara pribadi.
- 5) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal
- 6) Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan)
- 7) Pemberian hak untuk menngunakan atribut jabatan
- 8) Pemberian perlengkapan kusus pada ruang kerja
- 9) Pemberian hak apabila menminggal dunia di makamkan di taman makampahlawan

Selanjutnya dijelaskan jenis-jenis insentif di kalangan pegawai Negeri sipil.

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

a. Tunjangan –tunjangan.

- 1) Tunjangan suami /istri diberikan kepada pegawai negeri sipil (termasuk calon pegawai negeri sipil) yang bersuami/beristri. Apabila suami/ istri tersebut pegawai negeri maka tunjangan ini akan diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok yang lebih tinggi. besarnya 10 % dari gaji pokok.
- 2) Tunjangan anak di berikan kepada pegawai negeri sipil (termasuk calon pegawai negeri sipil) yang mempunyai anak atau anak angkat yang :
 - a) Berumur kurang dari 21 tahun.
 - b) Belum pernah menikah.
 - c) Tidak mempunyai penghasilan sendiri.
 - d) Nyata menjadi tanggungnya. Umur dapat di perpanjang sampai 25 tahun apabila anak tersebut masih sekolah/kuliah.
- 3) Jabatan di berikan kepada pegawai negeri sipil yang karena jabatannya memikul tanggung jawab yang berat dan luas. Besarnya tergantung kepada tingkat berat dan tanggung jawab jabatan

3. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (1992: 151) bahwa pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan instansi terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan mempertahankan pegawai yang

berprestasi untuk tetap berada dalam instansi. Menurut Gorda (2004: 156) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

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

4. Faktor- faktor Pemberian Insentif

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa di hubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standart yang telah di tetapkan telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang di hasilkan.

Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus di kaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan instansi yang bersangkutan.jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus di hubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama priode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Rumus pembagian insentif

ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (out put), kerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan serta dapat menguntungkan semua pihak.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai pengaruh antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dimana Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan, 2005).

Whitmore dalam Sedarmayanti (2001) mengemukakan produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu instansi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dari sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas dapat diartikan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Produktivitas merupakan komponen menentukan syarat utama dalam keberhasilan suatu instansi. Produktivitas menunjukkan tingkat kualitas instansi dalam menghadapi era persaingan sehingga instansi dapat

mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dimensi pertama dikaitkan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Aigner (dalam Hidayat, 1993) mengatakan mengenai produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Menurut Tohardi (2002) dalam buku Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu instansi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Payaman J. Simanjatak (2001: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai instansi dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- a. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik pegawai yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, meliputi:
 - 1) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - 2) Kesejahteraan pegawai, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong pegawai lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
- b. Seni serta ilmu manajemen Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen

termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

- c. Modal Modal merupakan landasan gerak suatu usaha instansi, karena dengan modal instansi dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Selain itu, agar seorang tenaga kerja dalam keserasian sebaik-baiknya, yang berarti dapat menjamin keadaan kesehatan dan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya, maka perlu ada keseimbangan yang menguntungkan dari beberapa faktor, di antaranya yaitu faktor beban kerja, kapasitas kerja, beban tambahan akibat lingkungan kerja (Suma'mur, 2004).

- a. Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, harus ada keseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan individu agar tidak terjadi hambatan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan tersendiri dalam pengaruh dengan beban kerja, mungkin di antara pekerjaan ada yang cocok untuk beban fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan yang umum, hanya mampu memikul sampai suatu berat tertentu. Bahkan ada beban dirasa optimal bagi seseorang. Inilah maksud penempatan yang tepat pada pekerjaan yang tepat (Suma'mur, 2004:102). Pembebanan fisik yang dibenarkan adalah pembebanan

yang melebihi 30 – 40 % dari kemampuan kerja maksimum tenaga kerja dalam waktu 8 jam sehari dengan memperhatikan peraturan jam kerja yang berlaku. Pembebanan yang lebih berat diperkenankan dalam waktu yang lebih singkat dan ditambah dengan istirahat yang sesuai dengan bertambah beratnya beban (Suma'mur, 2004:54).

b. Kapasitas Kerja

Kemampuan seorang tenaga kerja berbeda antara yang satu dengan yang lainnya dan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, status gizi dan kesehatan.

c. Jenis Kelamin

Ukuran dan daya tahan tubuh wanita berbeda dengan pria. Pria lebih sanggup menyelesaikan pekerjaan berat yang biasanya tidak sedikitpun dapat dikerjakan wanita, kegiatan wanita pada umumnya lebih banyak membutuhkan ketrampilan tangan dan kurang memerlukan tenaga. Beberapa data menunjukkan bahwa pekerja wanita lebih diperlukan ada suatu industri yang memerlukan keterampilan dan ketelitian daripada tenaga kerja laki-laki (Soeripto, 2008:36).

d. Umur

Peneliti Flippo (2002) menunjukkan bahwa pada pekerja yang mempunyai tingkat kesukaran absensi tinggi adalah bukan karena penyakit tetapi karena adanya kesukaran adaptasi terhadap lingkungan kerja. Pada usia tua penyakit syaraf seperti tumor pada tangan dapat menurunkan produktivitas kerja pada instansi yang memerlukan ketrampilan tangan. Hal ini juga dapat diukur dengan tingkat absensi yang tinggi pada golongan umur ini.

e. Masa Kerja

Suma'mur (2004), menunjukkan bahwa masa kerja mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja. Tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja yang terus meningkat sampai masa kerja 5 tahun dan kemudian mulai terjadi penurunan sampai masa kerja 8 tahun, tetapi kemudian setelah tahun ke delapan maka kepuasan kerja secara perlahan-lahan akan meningkat lagi.

f. Pendidikan

Bremmer (1982) menemukan bahwa individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih agresif. Lebih berorientasi prestasi kerja. Hal ini disebabkan karena faktor pendidikan dapat mempengaruhi ambisi, harapan-harapan yang lebih tinggi serta adanya pengetahuan tentang pekerjaan tersebut, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja.

Suma'mur (1996) mengemukakan bahwa faktor pendidikan berpengaruh positif dengan prestasi kerja. Artinya makin tinggi pendidikan seseorang semakin tinggi hasil atau prestasi kerja yang dicapai. Faktor pendidikan mempengaruhi aspirasi pekerja terhadap prestasi yang harus dicapai. Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja sehingga tingkat pendidikan dijadikan variabel sertaan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama pegawai yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas pegawai yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar pegawai

semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

C. Pengaruh Hubungan Insentif dengan Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dan berdampak langsung pada sebuah instansi atau instansi pemerintahan, dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sebuah instansi atau instansi pemerintahan harus didukung sumber manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam instansi tersebut.

Sebagaimana yang telah kita ketahui, bahwa peranan manusia di dalam instansi merupakan sesuatu yang perlu mendapatkan perhatian, mengingat manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat vital sebagai penggerak di antara berbagai faktor-faktor produksi lainnya di dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, insentif merupakan salah satu sarana penting sebagai pendorong pegawai agar lebih giat dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat tercapai produktivitas kerja pegawai yang lebih tinggi secara lebih efektif dan efisiensi. Apabila pegawai merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan secara otomatis berarti produktivitasnya meningkat. Pada hakekatnya insentif dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh insentif yang lebih baik dan tinggi. Hal ini dapat

dicapai bila pegawai memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan instansi.

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

D. Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar menurut Arikunto (2002 : 58) memberikan penertian bahwa setelah penelitian menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang difikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini penelitian harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat tentang kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar. Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah : “ Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai .”

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diperkirakan benar tetapi masih harus membuktikan kebenarannya. Kartono (1992 : 72) mengemukakan

bahwa hipotesis adalah merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya dengan jalan di uji melalui penelitian.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka hipotesisnya adalah : “Ada pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas”.

BAB III

PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara pengumpulan data-data, dan menganalisis dengan teknik korelasi product moment dan mengadakan interpretasi data sehingga memberikan suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif berdasarkan teori yang ada.

B. Defenisi Operasional

1. Variabel X (Insentif)

Insentif merupakan pemberian rangsangan atas balas jasa dalam bentuk material maupun non material, yang ditunjukkan kepada setiap pegawai dan berfungsi sebagai pendorong untuk lebih giat bekerja, berdaya guna dan juga dapat menjadi suatu penghargaan terhadap hasil atau prestasi kerja mereka. Dengan pemberian insentif diharapkan terjadi peningkatan prestasi kerja.

a. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu instansi (pemerintah / swasta).

b. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti

besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

c. Keadilan dan Kebutuhan

Yang dimaksud keadilan dalam sistem insentif terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*). Sedangkan yang dimaksud dengan kebutuhan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

2. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu instansi.

a. Tingkat perolehan hasil

Bagaimana hasil produksi barang atau jasa yang dihasilkan pegawai sesuai dengan target produksi.

b. Kualitas yang dihasilkan

Bagaimana produk atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas yang baik.

c. Waktu yang dibutuhkan

Waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk sesuai dengan target produksi yang ingin dicapai.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Arikunto (2006 : 108) menyatakan bahwa Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas berjumlah 36 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Arikunto (1998:120) mengemukakan tentang penarikan sampel penelitian, yaitu untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100, maka dapat diambil 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 36 orang, maka penelitian ini disebut penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengumpulan Data Primer

Teknik pengumpulan data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), pengumpulan data primer terdiri dari :

1. Dokumentasi yaitu dengan cara pengumpulan data dari dokumen-dokumen, arsip-arsip, dari instansi pemerintah yang diteliti.
2. Angket (quesioner) yaitu daftar pertanyaan yang telah diberi alternatif jawaban, dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan dan mempunyai bobot nilai angket yang sudah ditentukan.

Melalui penyebaran questioner (angket) yang berisikan beberapa pertanyaan kepada responden, maka ditentukan nilai dari setiap jawaban pertanyaan sebagai berikut :

- a) Untuk alternatif jawaban Ya diberi nilai 3
- b) Untuk alternatif jawaban Kadang-kadang diberi nilai 2
- c) Untuk alternatif jawaban Tidak diberi nilai 1

b. Pengumpulan data sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, laporan-laporan, buku-buku, dokumen-dokumen maupun catatan tertulis yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan yang terdapat di kantor Kecamatan Barumon Kabupaten Padang Lawas

E. Teknik Analisis Data

1. Koefisien Kolerasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment Corelation* yang dikutip oleh Sugiyono (2004 : 212). Dengan demikian data dan kata yang diperoleh dilokasi penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi, dimana data dan fakta digambarkan dan dijelaskan sebagaimana adanya.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n \sum x^2) - (\sum x)^2][(n \sum y^2) - (\sum y)^2]}} \quad \text{Sugiyono (2004 : 212)}$$

Dalam hal ini :

R_{xy} : Koefisien kolerasi variabel X dan Y

X : Variabel Bebas.

Y : Variabel Terikat

N : Jumlah Sampel

Xy : Variabel bebas dan variabel terikat

2. Uji Signifikasi.

Untuk menghitung signifikasi antar bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Jamalddin Rakhman (1991 : 149)}$$

Keterangan :

r = koefesien korelsi

N = Jumlah responden

t = test signifikan

3. Uji Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (X) dan variable (Y) menggunakan rumus Determinasi dengan mengkuadratkan nilai koefesien korelasi yang dikalikan 100% dengan rumus sebagai berikut :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\% \quad \text{Sugiyono (2004 : 216)}$$

Keterangan :

D : Koefesien Determinan

R_{xy} : koefesien Korelasi *Product Moment*

4. Uji Regresi Linier

Digunakan untuk mendeskripsikan seberapa besar keefektifan variabel yang satu (X) dengan variabel (Y) dengan menggunakan rumus Regresi Linier.

Rumus yang digunakan adalah:

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \quad \text{Sugiyono (2004 : 218)}$$

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

F. Tinjauan Objek Penelitian

1. Sejarah dan Kegiatan Operasional

Kecamatan barumun merupakan ibukota dari kabupaten padang lawas, yang terdiri dari 1 kelurahan dan 29 desa yang luas wilayahnya 368,97 km², Kecamatan ini berada di bagian tengah wilayah Kabupaten Padang Lawas yang terletak antara 01^o42'59-01^o55'04 Lintang Utara dan 99^o17'31-99^o34'00 Bujur Timur. sekitar 7,10 persen dari luas Kabupaten Padang Lawas, dan ketinggian rata-rata berkisar antara 200-400 M diatas permukaan laut.

Sebagaimana kecamatan lain di Padang Lawas, sebagian besar wilayah Barumun merupakan area perkebunan dengan topografi tanah datar hingga berbukit. Satuan lingkungan terkecil di Kecamatan Barumun adalah desa yang dipimpin oleh seorang kepala desa. Seorang kepala desa dibantu oleh beberapa perangkat desa. Selain itu di tingkat desa juga terdapat Badan Permusyawaratan Desa (BPD) yang beranggotakan wakil dari penduduk desa setempat diluar perangkat desa. Ibukota Kecamatan Barumun berada di keluraha pasar sibuhuan

2. Struktur Organisasi and Uraian Tugas

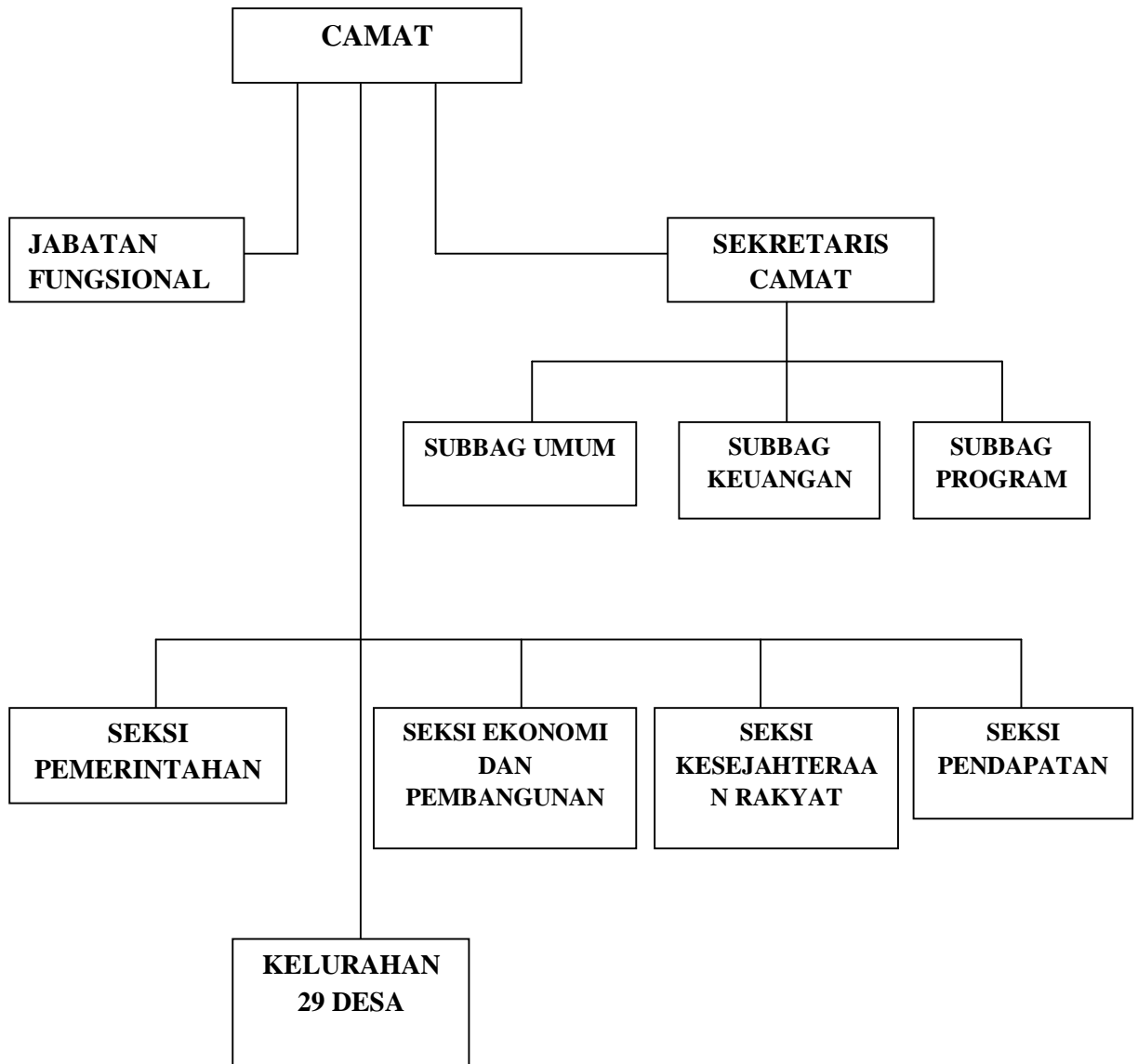
a. Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Daerah kabupaten Padang Lawas No. 3 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah pada Pemerintahan Kabupaten Padang Lawas. Tugas pokok dan fungsi serta Tata Kerja Pemerintahan Kecamatan, maka Susunan Organisasi Pemerintahan Kecamatan sebagai berikut :

1. Camat

2. Sekretaris Kecamatan
3. Seksi Tata Pemerintahan
4. Seksi Ekonomi dan Pembangunan
5. Seksi Kemasyarakatan
6. Seksi Pendapatan
7. Kasubbag Umum
8. Kasubbag Keuangan
9. Kasubbag Program
10. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi Kecamatan Barumun Kabupaten Padang
Lawas Berdasarkan perda Nomor 03 Tahun 2009



Sumber : kantor camat barumun 20017

b.Uraian Tugas

Berdasarkan Peraturan Bupati Padang Lawas No. 3 Tahun 2009 tentang Organisasi dan tata kerja Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Padang Lawas. Tugas pokok, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Kabupaten Padang Lawas.

1. Camat

Camat menyelenggarakan tugas umum Pemerintahan yang meliputi:

- a. Mengkoordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- b. Mengkoordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Mengkoordinasi penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- d. Mengkoordinasi pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- e. Mengkoordinasi penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan di tingkat kecamatan.
- f. Membina penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan / atau Kelurahan.
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan / atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintahan Desa atau Kelurahan.
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

Dalam melaksanakan tugas pokok Camat menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan.

- b. Penyusunan rencana dan program kerja yang meliputi rencana strategis Kecamatan, rencana kerja Kecamatan dan urusan Kecamatan.
- c. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerjanya yang diselenggarakan oleh semua instansi.
- d. Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- e. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- f. Pengkoordinasian pemeliharaan-pemeliharaan prasaran dan fasilitas umum.
- g. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan di tingkat Kecamatan yang meliputi bidang Pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- h. Pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan / atau Kelurahan.
- i. Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan / atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintahan desa atau kelurahan.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas-tugas, Seksi secara terpadu, pelayanan dan pengendalian administrasi, yang meliputi perencanaan, evaluasi dan pelaporan, keuangan, serta umum dan kepegawaian.

Tugas dan Fungsi Sekretaris :

- a. Mengendalikan surat masuk dan surat keluar.
- b. Menyelenggarakan pembinaan kearsipan.
- c. Memberikan pelayanan administrasi terhadap pimpinan dan kepada peringkat keamanan.
- d. Menyelenggarakan pelayanan umum.
- e. Memfasilitasi penyelenggaraan rapat-rapat dinas.
- f. Mengkoordinasikan tugas antar saksi.
- g. Menyusun rencana dan program kerja dan melakukan pengendalian dan pelaporan.
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

3. Seksi Tata Pemerintahan

Seksi Tata Pemerintahan mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, serta pembinaan dan bimbingan di bidang Pemerintahan Umum, Desa dan/atau kelurahan dan kependudukan , yang meliputi :

- a. Penyiapan bahan dan pelaksanaan rencana dan program kerja di bidang pemerintahan umum, Desa dan atau Kelurahan dan Kependudukan.
- b. Penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pemerintahan umum, Desa dan atau Kelurahan dan kependudukan.

- c. Penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan administrasi dan teknis di bidang pemerintahan umum, Desa dan atau Kelurahan dan kependudukan.
 - d. Penyiapan bahan pelaksanaan pembinaan dan bimbingan di bidang pemerintahan umum Desa dan atau Kelurahan dan kependudukan.
 - e. Penyiapan bahan perizinan dan pelayanan umum di bidang pemerintahan umum Desa dan atau Kelurahan dan kependudukan.
 - f. Penyiapan bahan dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pemerintahan Umum Desa dan atau kelurahan dan kependudukan.
 - g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas pokok.
4. Seksi Ekonomi dan pembangunan

Seksi ekonomi dan pembangunan mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, serta pembinaan dan bimbingan di bidang perekonomian, sumber daya alam, sarana dan prasarana dan lingkungan hidup , yang meliputi :

- a. Menyiapkan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan perekonomian masyarakat.
- b. Mengawasi , mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan bantuan-bantuan penguatan modal usaha langsung dari pemerintah kepada masyarakat.
- c. Melaksanakan inventarisasi potensi ekonomi daerah.
- d. Memberikan usaha kecil dan usaha keluarga sebagai kegiatan wirausaha.

- e. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan dalam pengilaan pasar, memfasilitasi pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana pembangunan lembaga ekonomi masyarakat dan badan usaha milik daerah.
 - f. Menyiapkan petunjuk teknis penyusunan rencana pembangunan di tingkat Desa, Kelurahan dan Kecamatan.
 - g. Memfasilitasi pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana pembangunan di Kecamatan.
 - h. Mengkoordinir penyelenggaraan kegiatan pembangunan Kecamatan.
 - i. Mengawasi pelaksanaan seluruh kegiatan pembangunan baik fisik maupun non fisik di Kecamatan.
 - j. Menyusun dan melaporkan hasil musyawarah rencana pembangunan tingkat Kecamatan ke Kabupaten.
 - k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
5. Seksi Kemasyarakatan

Seksi kemasyarakatan mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, serta pembinaan dan bimbingan di bidang kesejahteraan social, kebudayaan, organisasi masyarakat, yang meliputi :

- a. Menyiapkan bahan pembinaan peningkatan derajat kesejahteraan masyarakat.
- b. Menyiapkan bahan pembinaan masalah-masalah social seperti penyandang cacat, tuna wisma, anak telantar, panti asuhan dan lain-lain dalam rangka peningkatan kesejahteraan rakyat.

- c. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan bidang keagamaan.
- d. Melakukan pendataan dan inventarisasi masalah-masalah sosial masyarakat.
- e. Menyelenggarakan pembinaan pemberdayaan perempuan.
- f. Membina organisasi-organisasi social kemasyarakatan.
- g. Mengkoordinasikan kegiatan dampak bencana alam
- h. Memberikan penyuluhan terhadap wajib pajak dan retribusi
- i. Memberikan penilaian pada staf dalam rangka pembuatan DP-3 dalam setia akhir tahun.
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

3. Visi Misi Kecamatan Barumun.

- a. Visi Kecamatan barumun adalah sebagai berikut :

Terwujudnya Kecamatan Barumun sebagai wilayah yang mandiri, sehat, sejahtera, beriman, dan berbudaya.

- b. Misi Kecamatan Barumun adalah sebagai berikut :

Menciptakan masyarakat yang sejahtera seutuhnya melalui pelayanan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan.

BAB IV

ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Data penelitian yang diperoleh dari lapangan maupun hasil penyebaran angket diolah dan dianalisis berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan teknik penyebaran angket kepada responden selanjutnya diisi oleh responden tersebut, maka peneliti mengolah dan mentabulasi data dari tiap-tiap pertanyaan melalui langkah-langkah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya, adapun penyajian data selanjutnya dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Identitas Responden

TABEL 4.1
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN
BERDASARKAN UMUR PEGAWAI

NO.	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	20-29 Tahun	-	-
2.	30-39 Tahun	6	16,66%
3.	40-49 Tahun	13	36,11%
4.	50 Tahun Keatas	17	47,22%
JUMLAH		36	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel di atas, terbukti bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas berumur 50 tahun keatas

sebanyak 17 orang (47,22%). Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai telah mempunyai umur yang cukup tua untuk memiliki sikap tanggung jawab yang baik, pengalaman kerja yang cukup baik, tingkat kedewasaan yang cukup baik dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan dan diharapkan mampu untuk menumbuhkan atau meningkatkan semangat kerja pegawai baik pada dirinya sendiri maupun kepada pegawai yang lain.

TABEL 4.2
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

NO.	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Laki-laki	24	66,66%
2.	Perempuan	12	33,33%
JUMLAH		36	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel di atas, terbukti pada Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas. Pada umumnya, jumlah pegawai laki-laki sebanyak 24 orang (66,66%), pegawai perempuan sebanyak 12 orang (33,33%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki dan perempuan mempunyai perbedaan jumlah pegawai yang cukup berbeda, dimana jumlah pegawai laki-laki lebih banyak daripada jumlah pegawai perempuan dan jumlah pegawai laki-laki jumlahnya dua kali jumlah pegawai perempuan. Terdapat diskriminasi perbedaan laki-laki dan perempuan pada kantor ini akan tetapi perbedaan tersebut tidak mengurangi kerjasama yang baik antar pegawai dan masih terlihat kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan.

TABEL 4.3
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN
BERDASARKAN PENDIDIKAN

NO.	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Tamat SMP	5	13,88%
2.	Tamat SMA	20	55,55%
3.	D-III	-	-
4.	S-1	11	30,55%
5.	S-2	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2017

Berdasarkan data tabel di atas, terbukti pada umumnya pegawai pada Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas, tingkat pendidikan pegawainya tamat SMA sebanyak 20 orang (55,55%), berpendidikan S-1 sebanyak 11 orang (30,55%), berpendidikan tamat SMP sebanyak 5 orang (13,88%), sedangkan yang berpendidikan D-III dan yang berpendidikan S-2 tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas ini cukup baik. Mengingat tingkat pendidikan terakhir pegawai ini lebih banyak yang berpendidikan tamat SMA. Tetapi, yang berpendidikan tamat S-1 juga cukup banyak. Dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi ini diharapkan pegawai akan melaksanakan tugas dan melayani masyarakat Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas dengan baik.

TABEL 4.4
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN
BERDASARKAN GOLONGAN

NO.	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	I	2	5,55%
2.	II	20	55,55%
3.	III	12	33,33%
4.	IV	2	5,55%
JUMLAH		36	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2017

Berdasarkan data tabel di atas, terbukti bahwa pada umumnya pegawai negeri pada Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas, golongan II sebanyak 19 orang (54,28%), golongan III sebanyak 12 orang (34,28%), golongan IV sebanyak 2 orang (5,71%), dan golongan I sebanyak 2 orang (5,71%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai negeri dengan golongan II dan golongan III mempunyai jumlah yang hampir sama dan hanya mempunyai selisih yang sedikit. Hal ini juga menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai telah mempunyai pengalaman pekerjaan yang cukup baik, mengingat jumlah pegawai yang memiliki golongan II dan golongan III lebih banyak dibandingkan pegawai yang memiliki golongan I. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa pegawai pada ... sudah memiliki pegawai yang cukup baik dan diharapkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dapat dikerjakan dengan baik lagi secara professional dan dapat meningkatkan tingkat semangat kerja yang baik untuk menjalankan tugasnya.

2. Analisis Tabel Variabel Bebas

TABEL 4.5
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
SENIORITAS SESUAI MASA KERJA

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	35	97,22%
2.	Kadang-kadang	1	2,77%
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.1

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 35 orang (97,22%), dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang (2,77%) . Hal ini membuktikan bahwa insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai berdasarkan masa kerja. Berdasarkan pegawai yang ada di bekerja di Kantor Kecamatan Barumun kabupaten Padang Lawas sebagian besar pegawai mempunyai usia 50 tahun ke atas dan mempunyai masa kerja diatas 10 tahun. Maka dari itu dapat disimpulkan pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas juga berdasarkan masa kerja.

Akan tetapi, masa kerja pegawai bekerja bukan menjadi faktor utama dalam pemberian insentif dan tidak mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai, namun masih banyak faktor lain yang menjadi pertimbangan bagi pegawai mendapatkan insentif yaitu berdasarkan produktifitas pegawai.

TABEL 4.6
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
SENIORITAS SESUAI KEDUDUKAN ATAU JABATAN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	35	97,22%
2.	Kadang-kadang	1	2,77%
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.2

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 35 orang (97,22%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang (2,77%) dan tidak nol. Hal ini membuktikan bahwa insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai dalam hal kesesuaian dengan kedudukan atau jabatan sudah sesuai dengan baik, apa yang diterima pegawai dalam hal imbalan dengan apa yang dikerjakan sudah sesuai dengan baik dengan kedudukan dan jabatan yang pegawai miliki.

TABEL 4.7
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
SENIORITAS SESUAI KESAMAAN PEMBERIAN INSENTIF
DENGAN INSTANSI SEJENIS

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	35	97,22%
2.	Kadang-kadang	1	2,77%
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.3

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 35 orang (97,22%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang (2,77%), sedangkan responden yang menjawab tidak nol. Hal ini membuktikan bahwa besarnya insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai tidak sama dengan instansi lain yang sejenis. Akan tetapi insentif yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan produktifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan harus sesuai dengan kontribusi pegawai dalam melayani masyarakat.

TABEL 4.8
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
KINERJA SESUAI DENGAN TANGGUNG JAWAB

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	35	97,22%
2.	Kadang-kadang	1	2,77%
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.4

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 35 orang (97,22%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang (2,77%) dan tidak nol. Hal ini membuktikan bahwa insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai sudah sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja pegawai yang diberikan dalam melaksanakan tugasnya. Sesuai dengan tanggung jawab dalam hal ini sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh pegawai dan pekerjaan dapat selesai dengan baik.

TABEL 4.9
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
KINERJA BERPENGARUH TERHADAP KUALITAS KINERJA

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	32	88,88%
2.	Kadang-kadang	4	11,11%
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.5

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 32 orang (88,88%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (11,11%) dan responden yang menjawab tidak nol. Hal ini membuktikan bahwa insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Walaupun tidak sebagian besar pegawai yang berpendapat sama bahwa insentif mempengaruhi kualitas kinerja, dimana hal ini juga membuktikan bahwa masih ada faktor lain yang mempengaruhi kualitas kinerja selain insentif.

TABEL 4.10
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
KINERJA MEMOTIVASI SEMANGAT KERJA

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	31	86,11%
2.	Kadang-kadang	4	11,11%
3.	Tidak	1	2,77%
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.6

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 31 orang (86,11%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang (11,11%), sedangkan yang menjawab tidak 1 orang (2,77%). Hal ini membuktikan insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai memotivasi semangat kerja pegawai. Dengan adanya insentif membuat pegawai bersemangat untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga bisa mendapat insentif yang lebih besar.

TABEL 4.11
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
INSENTIF MEMENUHI KEBUTUHAN POKOK

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	32	88,88%
2.	Kadang-kadang	3	8,33%
3.	Tidak	1	2,77%
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.7

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 32 orang (88,88%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (8,33%), sedangkan responden yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,77%). Hal ini membuktikan bahwa insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai telah memenuhi kebutuhan pokok pegawai, dan dalam hal meningkatkan kelayakan kebutuhan hidup pegawai sudah mengalami peningkatan dengan baik atau berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada.

TABEL 4.12
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
INSENTIF YANG MEMADAI, ADIL DAN MERATA

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	32	91,66%
2.	Kadang-kadang	3	8,33%
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.8

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 33 orang (91,66%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (8,33%), dan responden yang menjawab tidak nol. Hal ini membuktikan bahwa insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai sudah adil dan merata. Dimana banyak faktor yang membuat pemerintah memberikan insentif sesuai kinerja yang dilakukan oleh pegawai dan seberapa besar kontribusi pegawai dalam melayani masyarakat.

TABEL 4.13
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
INSENTIF SESUAI KETEPATAN WAKTU

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	34	94,44%
2.	Kadang-kadang	2	5,55%
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.9

Berdasarkan tabel di atas, reponden yang menjawab ya sebanyak 34 orang (94,44%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (5,55%) dan tidak nol. Hal ini membuktikan bahwa insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai selalu tepat waktu, dimana keterlambatan dalam pemberian insentif jarang terjadi.

3. Analisis Tabel Variabel Terikat

TABEL 4.14
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
TINGKAT PEROLEHAN HASIL SESUAI DENGAN TARGET

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	36	100%
2.	Kadang-kadang	-	-
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.1

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 36 orang (100%), responden yang menjawab kadang-kadang dan tidak nol. Hal ini membuktikan bahwa tingkat perolehan hasil dari pekerjaan yang pegawai lakukan telah sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini diperkuat dimana setiap pekerjaan dilakukan tepat waktu dan diselesaikan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai di bidangnya masing-masing. Selain itu, sesuai dengan target maksudnya adalah masyarakat di Kecamatan Barumon merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Barumon.

TABEL 4.15
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
TINGKAT PEROLEHAN HASIL MENGALAMI PENINGKATAN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	32	88,88%
2.	Kadang-kadang	4	11,11%
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.2

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 32 orang (88,88%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang (11,11%), sedangkan responden yang menjawab tidak nol. Hal ini membuktikan bahwa tingkat perolehan hasil meningkat setiap tahunnya. Walaupun beberapa responden menjawab tingkat perolehan hasil hanya kadang-kadang mengalami peningkatan setiap tahunnya.

TABEL 4.16
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
TINGKAT PEROLEHAN HASIL MEMBUAT MASYARAKAT PUAS

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	33	91,66%
2.	Kadang-kadang	2	5,55%
3.	Tidak	1	2,77%
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.3

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 33 orang (91,66%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (5,55%), sedangkan responden yang menjawab tidak 1 orang (2,77%). Hal ini membuktikan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam melayani masyarakat menurut sebagian besar responden membuat masyarakat puas. Namun beberapa responden menjawab pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat masih belum membuat masyarakat puas. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat perolehan hasil yang diberikan pegawai di Kantor Kecamatan Barumon Kabupaten Padang Lawas sudah sesuai dan membuat masyarakat puas dalam mengurus setiap urusan di Kantor Kecamatan Barumon Kabupaten Padang Lawas.

TABEL 4.17
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
KUALITAS YANG DIHASILKAN SESUAI DENGAN STANDAR

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	31	86,11%
2.	Kadang-kadang	2	5,55%
3.	Tidak	3	8,33%
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.4

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 31 orang (86,11%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2

orang (5,55%), sedangkan responden yang menjawab tidak 3 orang (8,33%). Hal ini membuktikan bahwa kualitas pekerjaan yang dilakukan pegawai sudah cukup baik dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dimana semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku dan sesuai dengan peraturan daerah dan tidak menyalahi aturan yang ada.

TABEL 4.18
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
MEMPERBAIKI KESALAHAN DALAM BEKERJA

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	32	88,88%
2.	Kadang-kadang	4	11,11%
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.5

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 32 orang (88,88%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang (11,11%), sedangkan responden yang menjawab tidak nol. Hal ini membuktikan bahwa pegawai selalu mengevaluasi pekerjaan dengan cukup baik. Dimana pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas berdasarkan jawaban responden memperbaiki kesalahan yang ada baik itu dalam sistem ataupun pekerjaan yang menyalahi peraturan daerah atau tidak menyalahi undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

TABEL 4.19
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
MEMBERIKAN SOLUSI TERHADAP PERMASALAHAN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	31	86,11%
2.	Kadang-kadang	5	13,88%
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.6

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 31 orang (86,11%), responden yang menjawab tidak sebanyak 5 orang (13,88%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak nol. Hal ini membuktikan bahwa pegawai mempunyai *problem solving* yang baik dalam menyelesaikan permasalahan. berdasarkan jawaban responden setiap permasalahan yang ada dimasyarakat diberikan solusi oleh pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas.

TABEL 4.20
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
KETEPATAN WAKTU DAN KESEMPURNAAN HASIL KERJA

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	30	83,33%
2.	Kadang-kadang	5	13,88%
3.	Tidak	1	2,77%
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.7

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 30 orang (83,33%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang (13,88%), sedangkan responden yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,77%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan hasil yang cukup baik. Walaupun ada beberapa responden yang menjawab kadang-kadang, hal ini bisa terjadi karena adanya hambatan-hambatan yang bisa memperlambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

TABEL 4.21
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
MENGERJAKAN TUGAS KERJA SECARA KONSISTEN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	34	94,44%
2.	Kadang-kadang	2	5,55 %
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.8

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 34 orang (94,44%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (5,55%), sedangkan responden yang menjawab tidak nol. Hal ini membuktikan bahwa dalam pelaksanaan menyelesaikan tugas, pegawai sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan secara konsisten. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai menyelesaikan tugasnya

dengan konsisten dan cukup baik dan diharapkan kepada pegawai agar ditingkatkan kembali dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dikerjakan dengan konsisten dan meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai dengan baik.

TABEL 4.22
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
HASIL PEKERJAAN SESUAI DENGAN TUJUAN INSTANSI

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1.	Ya	33	91,66%
2.	Kadang-kadang	3	8,33%
3.	Tidak	-	-
JUMLAH		36	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No.9

Berdasarkan tabel di atas, responden yang menjawab ya sebanyak 33 orang (91,66%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (8,33%), sedangkan responden yang menjawab tidak nol. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas sudah melaksanakan hasil pekerjaannya sesuai dengan tujuan instansi yaitu memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat, serta mengayomi masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang ada di Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas. Dapat disimpulkan bahwa tujuan instansi sudah terlaksana dengan baik terhadap hasil pekerjaan pegawai.

14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	3	3	3	3	2	1	3	2	3	23
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
33	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25
34	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25
35	3	3	3	3	2	3	2	3	3	25
36	2	2	3	2	2	2	1	3	2	19
Jumlah										948

Sumber : Angket 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jawaban nilai tertinggi responden adalah 27 dan nilai jawaban responden terendah adalah 19. Dengan demikian nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jejak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun rumus untuk nilai R sebagai berikut :

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

$$R = 27 - 19$$

$$R = 8$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar interval (i) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{8}{3}$$

$$i = 2,66$$

Dibulatkan menjadi = 3

Berdasarkan nilai i , maka dibuat kategori tersebut dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

TABEL 4.24
DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN VARIABEL
(INSENTIF)

NO	KATEGORI	FREKUENSI	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	Tinggi	$25 \geq$	34	94,44%
2	Sedang	22-24	1	2,77%
3	Rendah	19-21	1	2,77%
JUMLAH			36	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden Variabel Bebas

15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
31	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25
32	3	3	3	1	2	3	1	3	3	22
33	3	3	1	1	3	2	2	2	3	20
34	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
35	3	2	3	1	3	3	3	3	3	24
36	3	2	3	2	2	2	3	2	3	22
Jumlah										936

Sumber : Angket 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jawaban nilai tertinggi responden adalah 27 dan nilai jawaban responden terendah adalah 20. Dengan demikian nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jejak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun rumus untuk nilai R sebagai berikut :

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

$$R = 27-20$$

$$R = 7$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar interval (i) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{7}{3}$$

$$i = 2,33$$

Dibulatkan menjadi = 2

Berdasarkan nilai i, maka dibuat kategori tersebut dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

TABEL 4.26
DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN VARIABEL
(PRODUKTIVITAS KERJA)

NO	KATEGORI	FREKUENSI	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	Tinggi	$24 \geq$	33	91,66%
2	Sedang	22-23	2	5,55%
3	Rendah	20-21	1	8,33%
JUMLAH			36	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden Variabel Terikat

Berdasarkan jawaban hasil tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas dalam kategori Tinggi. Hal ini terbukti dari distribusi penggolongan yang telah dilakukan berdasarkan rangkuman jawaban angket dari variabel terikat sebanyak 33 orang (91,66%), meskipun masih ada yang mengatakan produktivitas kerja sedang tetapi, jumlahnya sedikit. Hal ini berarti tingkat produktivitas berada dalam kategori tinggi.

3. Korelasi *Product Moment*

Selanjutnya dibuat tabel perhitungan nilai bertujuan untuk dapat mencari perhitungan rumus Koefisien Korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

TABEL 4. 27
PERHITUNGAN ANTARA VARIABEL BEBAS (X) INSENTIF TERHADAP
VARIABEL TERIKAT (Y) PRODUKTIVITAS KERJA UNTUK ANALISA
PRODUCT MOMENT

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	27	27	729	729	729
2	27	26	729	676	702
3	27	26	729	676	702
4	26	27	676	729	702
5	27	27	729	729	729
6	27	27	729	729	729
7	27	26	729	676	702
8	27	27	729	729	729

9	27	26	729	676	702
10	27	26	729	676	702
11	26	26	676	676	676
12	27	27	729	729	729
13	27	27	729	729	729
14	27	27	729	729	729
15	27	27	729	729	729
16	27	27	729	729	729
17	27	27	729	729	729
18	27	26	729	676	702
19	27	27	729	729	729
20	27	27	729	729	729
21	26	26	676	676	676
22	27	26	729	676	702
23	23	26	529	676	598
24	27	27	729	729	729
25	27	26	729	676	702
26	27	27	729	729	729
27	27	27	729	676	729
28	27	27	729	729	729
29	27	26	729	676	702
30	27	26	729	676	702

31	25	25	625	625	625
32	26	22	676	484	572
33	25	20	625	400	500
34	25	26	625	676	650
35	25	24	625	576	600
36	19	22	361	484	418
Jumlah	$\sum X = 948$	$\sum XY = 936$	$\sum X^2 = 25048$	$\sum Y^2 = 24373$	$\sum XY = 24701$

Dari hasil perhitungan pada data di atas, maka selanjutnya hasil tersebut disajikan untuk mendapatkan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (insentif) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) yang diajukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* :

Diketahui :

$$n = 36$$

$$\sum X = 948$$

$$\sum Y = 936$$

$$\sum X^2 = 25048$$

$$\sum Y^2 = 24373$$

$$\sum XY = 24701$$

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

$$r_{xy} = \frac{36(24701) - (948)(936)}{\sqrt{\{36(25048) - (948)^2\} \{36(24373) - (936)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{889236 - 867420}{\sqrt{\{901728 - 898704\} \{877428 - 876096\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{21816}{\sqrt{(3024)(1332)}}$$

$$r_{xy} = \frac{21816}{\sqrt{4027968}}$$

$$r_{xy} = \frac{22104}{40279,68}$$

$$r_{xy} = 0,541$$

Dari perhitungan di atas, diperoleh nilai r hitung sebesar 0,541, maka bila dibandingkan dengan r hitung dengan r tabel dengan taraf signifikan 5 % dengan n=36 adalah 0,329. Dengan demikian nilai rxy hitung lebih besar dari nilai r tabel *product moment* yaitu $0,541 > 0,329$. Ini menunjukkan ada pengaruh hubungan antara variabel x (insentif) terhadap variabel y (produktivitas kerja).

Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antar variabel x dengan variabel y maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi *product moment* sebagai berikut :

TABEL 4.28
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

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

Sugiyono, 2014

Dari perhitungan di atas tersebut, diperoleh hasil $r_{xy} = 0,541$ maka dapat dilihat korelasi antar variabel bebas (X) insentif dengan variabel terikat (Y) produktivitas kerja mempunyai hubungan sedang, yaitu antara 0,40- 0,599.

4. Uji Signifikan

Untuk menghitung signifikan antar variabel bebas (insentif) dengan variabel terikat (produktivitas kerja) digunakan uji t dengan rumus :

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

$$t = \frac{0,541\sqrt{36-2}}{\sqrt{1-(0,5044)^2}}$$

$$t = \frac{0,541\sqrt{34}}{\sqrt{1-(0,292681)}}$$

$$t = \frac{0,541 (5,83)}{\sqrt{0,745580}}$$

$$t = \frac{3,15403}{0,84102}$$

$$t = 3,75$$

$$t \text{ tabel} = 1,697$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel $3,75 > 1,697$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sistem insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Uji Determinan

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya persentase (%) insentif terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas

adalah dengan menggunakan rumus determinasi yang dikemukakan oleh Sugiyono sebagai berikut :

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

$$D = (0,541)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,292681 \times 100\%$$

$$D = 29,26\%$$

Dari hasil perhitungan tersebut di atas, dapat dinyatakan bahwa besarnya persentase insentif terhadap produktivitas kerja PNS di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas adalah sebesar 29,26% sementara sisanya sebesar 70,74% adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja PNS.

6. Uji Regresi Linear

Untuk mengetahui pengaruh insentif (X) dengan produktivitas kerja PNS (Y) yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, maka digunakan rumus Regresi Linier sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

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

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

Maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$n = 36$$

$$\sum X = 948$$

$$\sum Y = 936$$

$$\sum X^2 = 25048$$

$$\sum Y^2 = 24373$$

$$\sum XY = 24701$$

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) insentif terhadap variabel terikat (Y) produktivitas kerja yang secara teoritis terhadap hubungan fungsional.

$$Y = a + bx$$

Selanjutnya untuk mencari besarnya nilai a, maka berdasarkan rumus tersebut dilakukan perhitungan sebagai berikut :

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

$$a = \frac{(936)(25048) - (948)(24701)}{36(25048) - 948^2}$$

$$a = \frac{23444928 - 23416548}{901728 - 898704}$$

$$a = \frac{28380}{3024}$$

$$a = 9,38$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$b = \frac{(36(24701)) - (948)(936)}{36(25048) - (948)^2}$$

$$b = \frac{889236 - 887328}{901728 - 898704}$$

$$b = \frac{1908}{3024}$$

$$b = 0,630$$

Setelah harga a dan b diketahui yaitu 9,38 dan 0,630 maka persamaan matematis regresi linier variabel bebas (X) insentif terhadap variabel terikat (Y) produktivitas kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 9,38 + 0,630 (X)$$

Sesuai dengan distribusi nilai jawaban responden diketahui nilai tertinggi adalah 27 dan nilai terendah adalah 19, dengan demikian kecenderungan perubahan nilai variabel terikat (Y) produktivitas kerja dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

1. Untuk variabel X tertinggi (27)

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

$$Y = 9,38 + 0,630 (27)$$

$$Y = 9,38 + 17,01$$

$$Y = 26,39$$

2. Untuk variabel X terendah (19)

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

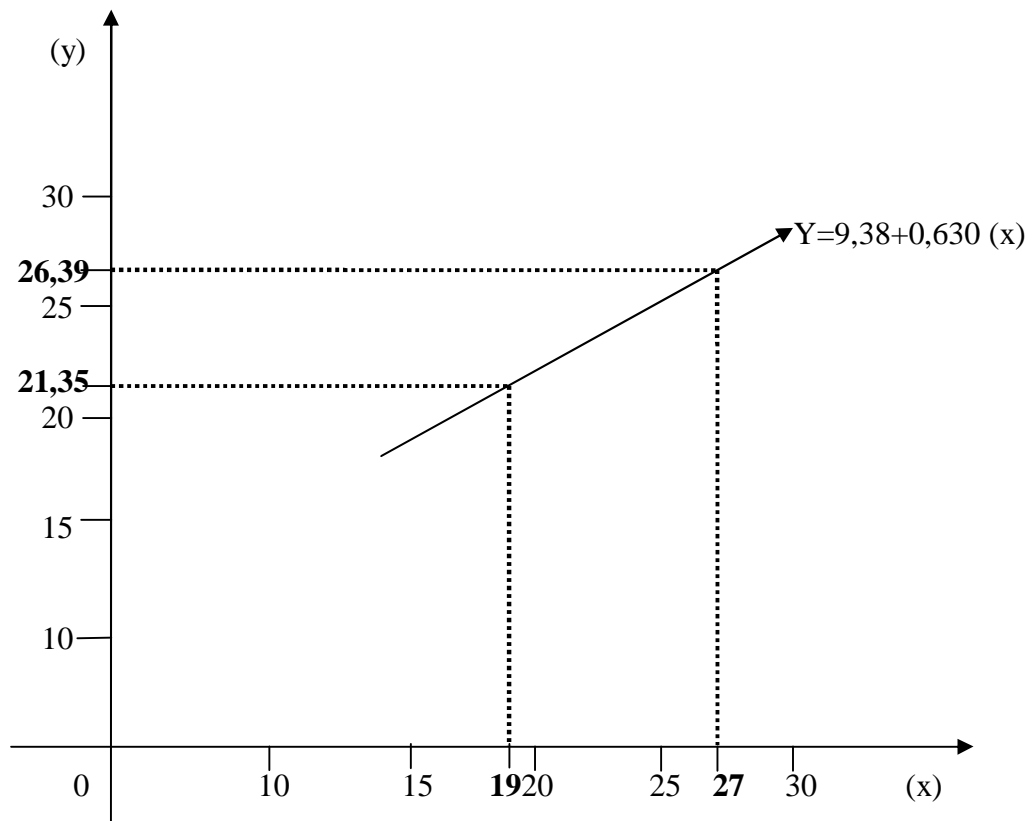
$$Y = 9,38 + 0,630 (19)$$

$$Y = 9,38 + 11,97$$

$$Y = 21,35$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linear nilai variabel bebas tingkat maksimum (27) adalah 26,39 nilai minimumnya adalah (19) adalah 21,35.

GAMBAR 4.1
GRAFIK GARIS REGRESI LINEAR SEDERHANA INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR KECAMATAN
BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS



Setelah harga diketahui yaitu $a = 9,38$ dan $b = 0,630$, dengan demikian berdasarkan gambar di atas tingkat pengaruh insentif di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaen Padang Lawas $Y = 9,38 + 0,630 (X)$. Dari grafik regresi linear di atas menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 19 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 21,35 ke 26,39.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian yang telah di paparkan di atas, ditemukan beberapa hasil dari penelitian ini, baik berupa masalah berkaitan secara teoritis maupun masalah praktis dengan judul penelitian pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas. Dari hasil temuan yang didapat dari lapangan penelitian, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif pada Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas berada dalam tingkatan tinggi (94,44%) yang ditemukan dari jawaban masing-masing responden.
2. Produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas berdasarkan uji statistik yang dilakukan adalah berada dalam kategori tinggi (91,66%).
3. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment yang digunakan dapat dijelaskan bahwa insentif berkorelasi terhadap produktivitas kerja yang PNS yang dibuktikan dari hasil rumus r_{xy} yang berada pada posisi tingkat hubungan sedang yaitu 0,541.
4. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear sederhana tersebut di atas maka diperoleh $a=9,38$ dan $b=0,630$. Sedangkan hasil dari nilai tersebut dimasukkan ke dalam uji $Y=a+b(x)$. Maka untuk hasil persamaan regersi linear sederhana variabel bebas (insentif) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) adalah

$Y=9,38 + 0,630(27) = 26,39$. Dalam hal ini dinyatakan apabila insentif ditingkatkan sampai nilai maksimal 27 maka tingkat produktivitas kerja akan naik menjadi 26,39.

5. Persentase besarnya pengaruh insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas ditemukan hasilnya sebesar 29,26% sementara sisanya sebesar 70,74% adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja PNS.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Pengaruh insentif pada Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas dinilai cukup baik, hal ini hendaknya diharapkan kepada pegawai negeri sipil terus ditingkatkan lagi produktivitas kerjanya agar terlaksananya tujuan instansi yang dibuat sebelumnya.
2. Selanjutnya juga diharapkan bagi pimpinan untuk mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat berjalan dengan baik, dan produktivitas kerja pegawai tetap stabil serta tercapai tujuan instansi khususnya dalam melayani masyarakat Barumun Kabupaten Padang Lawas.
3. Peningkatan insentif hendaknya ditingkatkan dari nilai yang sebelumnya. Sehingga dapat pencapaian hasil yang lebih maksimal lagi serta memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002 : *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana*. Jakarta.
- Cahyono, Yuli Tri. Indira M., Lestiyana. 2007. Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Instansi Manufaktur Di Surakarta. *Jurnal Akutansi dan Keuangan*.
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar* : Widya Kriya Gematama.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu, 2005 : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Martoyo Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 2009 : *Administrasi Kepegawaian* Negara Indonesia, Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 1992 : *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetatif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Payaman, J Simanjuntak . 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Penerbit FEUI (Fakutas Ekonomi Universitas Indonesia). Jakarta.
- Ravianto, J. (1986), *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Siup.
- Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2004 : *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Tio Homa Anwar Tarmizi Nasution
NPM : 1303100128
Tempat, Tanggal Lahir : Sibuhuan Julu , 27 Desember 1994
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam

DATA ORANG TUA

Ayah : De nyoden nasution
Ibu : Hj. Jamilah mardia l.tobing, SH
Alamat : Desa Sibuhuan Julu, Kec.Barumun, Kab.Padang Lawas

PENDIDIKAN : 1, TK Umariyah Tahun 2000 - 2001
2. SD Negeri 1 sibuhuan Tahun 2001 - 2007
3. MTSs Darul ‘Adaalah Tahun 2007 – 2010
4. MAN Sibuhuan Tahun 2010 - 2013
5.Tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera utara Tahun 2013 - 2017

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, April 2017

Tio Homa Anwar Tarmizi Nasution