

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL, INSENTIF NON
MATERIAL DAN GAYA PEMIMPIN YANG SISTEMATIS
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
ACEH TAMIANG**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Studi Magister Manajemen*



OLEH :

ARYA EKA NOVREARA

NPM : 1920030124

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Arya Eka Novreara
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030124
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Pemberian Insentif Material, Insentif Non Material Dan Gaya Pemimpin Yang Sistematis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang

Pengesahan Tesis :

Medan, 15 Juli 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pembimbing II



Dr. Bahril Datuk S, SE, MM, QIA

UMSU

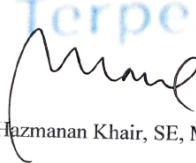
Diketahui,

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, SH, M.Hum.

Ketua Program Studi



Dr. Hazmanan Khair, SE, MBA.

PENGESAHAN

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL, INSENTIF NON
MATERIAL DAN GAYA PEMIMPIN YANG SISTEMATIS
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
ACEH TAMIANG**

ARYA EKA NOVREARA
1920030124

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar magister manajemen pada hari jum'at, tanggal 15 Juli 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA**

Ketua

2. **Dr. BAHDIN NUR TANJUNG, S.E., MM.**

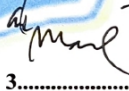
Sekretaris

3. **Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.**

Anggota

1.....


2.....


3.....


UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL, INSENTIF NON MATERIAL DAN GAYA PEMIMPIN YANG SISTEMATIS TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TAMIANG

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpabantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan tim penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian teks ini bukan hasil karya penelitian sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 15 Juli 2022

Penulis



1000
Rp. 1000
METERAI
TEMPEL
03654AMX132121663

ARYA EKA NOVREARA
NPM. 1920030124

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF MATERIAL, INSENTIF NON MATERIAL DAN GAYA PEMIMPIN YANG SISTEMATIS TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TAMIANG

Arya Eka Novreara

Magister Manajemen

E-mail: aryaoreo59@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif material terhadap prestasi kerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif non material terhadap prestasi kerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya pemimpin yang sistematis terhadap prestasi kerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin yang sistematis terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang sebanyak 35 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 25.00). Secara parsial insentif material memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara parsial insentif non material tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara parsial gaya pemimpin sistematis memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara simultan insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin yang sistematis memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

Kata Kunci : Insentif Material, Insentif Non Material, Gaya Pemimpin Sistematis Dan Prestasi Kerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF MATERIAL INCENTIVES, NON MATERIAL INCENTIVES AND SYSTEMIC LEADER STYLES ON THE WORK PERFORMANCE OF BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TAMIANG

Arya Eka Novreara

Master of Management

E-mail: aryaoreo59@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of material incentives on work performance, to determine and analyze the effect of the non material incentives on work performance, to determine and analyze the effect of systemic leader styles on work performance and to determine and analyze the effect of material incentives, non material incentives and systemic leader styles on work performance at Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang as many as 35 people and the sample used in this study was 35 people using a saturated sample. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS software program (version 25.00). Partially, material incentives have a significant influence on work performance. Partially the non material incentives have not a significant influence on work performance. Partially, systemic leader styles have a significant effect on work performance. Simultaneously material incentives, non material incentives and systemic leader styles have a significant influence on employee performance at Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

Kata Kunci : Material Incentives, Non Material Incentives, Systemic Leader Styles and Work Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL, INSENTIF NON MATERIAL DAN GAYA PEMIMPIN YANG SISTEMATIS TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TAMIANG”** dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, tidak mungkin dapat menyusun Tesis ini dengan baik karena keterbatasan penulis. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis terutama kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda kandung tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spituirial kepada peneliti serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Prof. Dr. Triyono Eddy, S.H., M.Hum, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, MBA, selaku ketua program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen penguji I yang juga telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.
5. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.
6. Bapak Dr. Bahril Datuk, S. S..E., M.M., QIA, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis
7. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada penulis.
8. Pimpinan dan seluruh Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.
9. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada penulis, terima kasih atas kerja samanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi, pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalammu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan. Mei 2022
Penulis,

ARYA EKA NOVREARA
NPM : 1920030124

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Perumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Hasil Penelitian	11
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11
1.6.3 Manfaat Penelitian Bagi Penulis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Prestasi Kerja	12
2.1.2 Insentif	23
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	34
2.2 Penelitian Yang Terdahulu Yang Relevan	38
2.3 Kerangka Konseptual	40
2.4 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Pendekatan Penelitian.....	43
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.3 Populasi dan Sampel.....	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel	44
3.4 Definisi Operasional Variabel	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Teknik Analisis Data	49
3.6.1 Uji Validitas dan Relibialitas.....	49
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.6.3 Uji Persyaratan Regresi / Asumsi Klasik.....	54
3.6.4 Uji Hipotesis	55

3.6.5	Koefisien Determinasi (R^2).....	58
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1	Hasil Penelitian.....	59
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian.....	59
4.1.2	Identitas Responden.....	59
4.1.3	Persentase Jawaban Responden.....	62
4.1.4	Uji Persyaratan Regresi / Asumsi Klasik.....	70
4.1.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4.1.6	Pengujian Hipotesis.....	76
4.2	Pembahasan.....	82
4.2.1	Pengaruh Insentif Material Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	82
4.2.2	Pengaruh Insentif Non Material Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	83
4.2.3	Pengaruh Gaya Pemimpin Sistematis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	83
4.2.4	Pengaruh Insentif Material, Insentif Non Material dan Gaya Pemimpin Sistematis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	84
BAB V	PENUTUP.....	85
5.1	Kesimpulan.....	85
5.2	Saran.....	86
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	87
	DAFTAR PUSTAKA.....	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa SETDAKAB Aceh Tamiang Berdasarkan Jabatannya	4
Tabel 1.2 Perkembangan Total Biaya Insentif Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kab Aceh Tamiang 2017/2021	5
Tabel 2. 1 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	37
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian Kegiatan	44
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 3. 3 Penilaian Pengukuran Likert	48
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	59
Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4. 3 Lama Bekerja	61
Tabel 4. 4 Kriteria Jawaban Responden	62
Tabel 4. 5 Skor Angket Untuk Variabel Insentif Material (X1)	62
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Insentif Non Material (X2)	64
Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Gaya Pemimpin Sistematis (X3)	65
Tabel 4. 8 Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)	67
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolonieritas	72
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4. 11 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	77
Tabel 4. 12 Hasil Uji Statistik F (Simultan)	80
Tabel 4. 13 Hasil Uji Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas	71
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 75 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah mengamanatkan dibentuknya Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang melaksanakan fungsi pengoordinasian pelaksanaan tugas, pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara di bidang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Berdasarkan pertimbangan tersebut Menteri Dalam Negeri mengeluarkan Peraturan Nomor 112 Tahun 2018 tentang Pembentukan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Dan Kabupaten/Kota.

Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa di lingkungan Pemerintah Daerah mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan pengadaan barang/jasa pada Pemerintah Daerah. Dalam rangka pelaksanaan tugas dimaksud Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa mempunyai fungsi pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang/jasa, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah yang berkaitan dengan tugas dan fungsi unit kerja tersebut. Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa merupakan unsur penyelenggaraan Pemerintah yang berbentuk struktural dan berkedudukan di bawah Sekretariat Daerah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Daerah melalui Asisten yang melaksanakan fungsi di bidang administrasi pembangunan.

Dalam rangka mencapai penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan peningkatan sumber daya manusia secara kualitas, baik pemimpin suatu instansi maupun pegawai yang berada di bawahnya agar prestasi pegawai meningkat. Akan tetapi kenyataannya sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak instansi yang ada di pemerintahan mengalami prestasi yang kurang baik. Tidak terlepas salah satunya adalah Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. Sebagai salah satu lembaga teknis Pemerintah Daerah yang mempunyai fungsi pengelolaan pengadaan barang/jasa Bagian Pengadaan Barang dan Jasa dituntut untuk mempunyai prestasi kerja yang baik agar pelaksanaan Tender pemilihan penyedia terhadap kegiatan-kegiatan pada instansi tidak terhambat. Sehingga perkembangan dan pembangunan daerah dalam melayani masyarakat dapat segera terwujud.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Bagian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Tamiang terindikasi menurunnya prestasi kerja pegawai, antara lain ; masih adanya pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya. Pada saat jam kerja berlangsung, terdapat pegawai yang tidak bekerja dan bahkan melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dan masih banyak terlihat pegawai yang menganggur daripada menyelesaikan pekerjaannya. Di samping itu, masih terlihat rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan pemilihan penyedia barang dan jasa sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini berakibat pada keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan pada instansi-instansi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. Gaya pemimpin yang sistematis juga merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Ada berbagai cara yang bisa dilakukan oleh suatu instansi pemerintah guna meningkatkan prestasi pegawainya, antara lain pendidikan dan pelatihan, motivasi dari gaya pemimpinnya, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memberikan fasilitas kerja dan insentif. Namun yang ditekankan dalam penelitian ini adalah pemberian insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis. Selanjutnya apakah Pemberian insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2000:93) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan menerima atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai antara lain pemberian insentif dan gaya kepemimpinan.

Menurut Sarwoto (2015:156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu : Insentif Material dan Insentif Non Material. Insentif material adalah insentif yang diberikan dalam bentuk uang ataupun barang seperti bonus, komisi, jaminan sosial, dana pensiun, atau tunjangan-tunjangan yang dapat dinilai dengan uang. Sedangkan insentif non material adalah insentif yang diberikan selain dalam bentuk uang ataupun barang seperti hiburan-hiburan, family gathering, employee gathering, pendidikan, pelatihan, pujian lisan maupun tulisan baik secara resmi maupun tidak resmi, piagam penghargaan dan sebagainya. Hasibuan

(2011:118) menjelaskan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Tabel 1. 1
Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa SETDAKAB Aceh Tamiang
Berdasarkan Jabatannya

No	Bagian Jabatan	Jumlah
1	Kabag. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	1
2	Kasubbag. Pengadaan Secara Elektronik	1
3	Staf Kasubbag. Pengadaan Secara Elektronik	5
4	Kasubbag. Layanan Pengadaan Barang dan Jasa	1
5	Staf Kasubbag. Layanan Pengadaan Barang dan Jasa	20
6	Kasubbag. Evaluasi, Pelaporan dan Penyelesaian Sanggah	2
7	Staf Kasubbag. Evaluasi, Pelaporan dan Penyelesaian Sanggah	5
Jumlah		35

Sumber : Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kab Aceh Tamiang 2020/2021

Tabel 1.1 diatas menjelaskan tentang jumlah keseluruhan pegawai pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kab Aceh Tamiang yang berjumlah 35 orang. Adapun Jenis-jenis insentif yang diberikan di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kab Aceh Tamiang sebagai berikut :

1. TPP (Tunjangan Prestasi Pegawai) adalah adanya pemberian insentif untuk pegawai sebagai tambahan penghasilan atas kinerja dan absensi kehadiran yang dicapai setiap bulannya.
2. Bonus Fee adalah pemberian bonus sebagai tambahan penghasilan yang diberikan atas setiap paket yang telah selesai di tenderkan.
3. Uang Lembur adalah uang tambahan yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja.
4. Pujian secara tidak resmi atas prestasi keberhasilan yang telah dicapai untuk suatu tender yang telah selesai tanpa ada sanggah dan sanggah banding.

5. Hiburan-hiburan adalah hiburan yang diberikan oleh Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa dalam bentuk employee gathering, family gathering dan sebagainya.

Pemberian insentif sangat berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja. Pengukuran prestasi kerja penting dalam mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana. Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah direncanakan. Pengukuran prestasi kerja dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian kerja dari pelaksanaan kebijakan. Hasil pengukuran prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap capaian indikator-indikator yang telah disepakati didalam rencana strategi.

Tabel 1.2
Perkembangan Total Biaya Insentif Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kab Aceh Tamiang 2017/2021

Tahun	Total Biaya Insentif	Persentase (%)
2017	Rp. 1.386.000.000,-	-
2018	Rp. 1.386.000.000,-	
2019	Rp. 1.386.000.000,-	
2020	Rp. 1.024.800.000,-	26
2021	Rp. 1.159.200.000,-	16,36

Sumber : Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kab Aceh Tamiang 2020/2021

Pada tabel 1.2 diatas merupakan perkembangan total biaya insentif selama 5 tahun dari tahun 2017 sampai tahun 2021. Dapat dilihat terjadinya penurunan biaya pada 2020 sebesar 26 % dan 2021 sebesar 16,36 %. Ini dikarenakan adanya pandemi covid-19 sehingga anggaran pendapatan belanja daerah dipotong oleh pemerintah pusat sehingga terjadi pengurangan anggaran untuk insentif pegawai.

Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif baik secara material dan non material yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara pegawai dan instansi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak instansi maupun pihak pegawai itu sendiri.

Selain Insentif, gaya kepemimpinan merupakan hal yang tak kalah penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, dikarenakan kepemimpinan merupakan bentuk arahan yang dibutuhkan oleh setiap pegawai agar bisa bekerja secara baik dan optimal.

Menurut Kencana (2003 : 27-31) gaya kepemimpinan pemerintahan yaitu :

- a. Gaya demokratis, yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakat dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan.
- b. Gaya birokratis/sistematis, yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakat menggunakan metode tanpa pandang bulu menurut aturan yang berlaku tanpa ada kebijakan sehingga terlihat kaku.
- c. Gaya kebebasan, yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya menggunakan metode pemberian keleluasaan pada bawahan seluas-luasnya.

- d. Gaya otokratis, yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya menggunakan metode paksaan kekuasaan.

Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi dan membawa konsekuensi. Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada suatu tujuan (Siagian, 2012). Pemimpin memiliki otoritas dalam hal merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai (Davis, 2001). Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan.

Berkaitan gaya kepemimpinan yang ada di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kab Aceh Tamiang, gaya pemimpin sistematis sudah sangat ideal dijalankan, mengingat dalam melakukan tender pemilihan penyedia barang dan jasa pemerintah harus dilakukan sesuai system dan aturan-aturan yang berlaku terkait proses pengadaan barang dan jasa. Namun tentunya tidak semua dapat dilaksanakan secara sempurna, masih saja ada beberapa oknum pegawai merasa gaya pemimpin sistematis yang diterapkan oleh pimpinan belum sesuai, diantaranya gaya

pemimpin yang diterapkan belum mampu meningkatkan prestasi pegawai secara umum, kemudian masih ada pegawai merasa gaya pemimpin yang diterapkan belum bisa membuat percepatan pembangunan akibat terlambatnya tender terhadap pemilihan penyedia barang dan jasa.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan gabungan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian (Zainus Shuwar, Andi Tri Haryono, 2018) yang meneliti Pengaruh Pemberian Insentif Material Dan Non Material terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Tapa Samodra Mas Semarang) yang menunjukkan hasil bahwa insentif material mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan insentif non material tidak berpengaruh terhadap kinerja dan (Anggi Rizki Zaputri, Kusdi Rahardjo, 2013) yang meneliti Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak Pt. Temprina Media Grafika Di Surabaya) yang menunjukkan hasil bahwa insentif material dan non material mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti kembali terkait prestasi pegawai Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kab Aceh Tamiang. Sehingga hal ini menjadi semangat penulis untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji **“pengaruh insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin yang sistematis Terhadap terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kab Aceh Tamiang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Rendahnya insentif material yang diterima oleh pegawai dibandingkan dengan beban kerja yang diberikan .
2. Kurangnya insentif non material yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, seperti dalam bentuk hiburan-hiburan employee gathering, family gathering, pujian lisan maupun tulisan baik secara resmi maupun tidak resmi, piagam penghargaan dan sebagainya.
3. Pegawai merasa gaya pemimpin sistematis yang diterapkan masih terlalu kaku sehingga belum mampu meningkatkan prestasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Rendahnya insentif material, kurangnya insentif non material serta gaya pemimpin sistematis belum mampu membuat kesadaran pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada Pengaruh Pemberian Insentif material, insentif non material dan Gaya Kepemimpinan yang sistematis terhadap prestasi kerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh insentif material terhadap prestasi kerja Pegawai ?
2. Bagaimana pengaruh insentif non material terhadap prestasi kerja Pegawai ?
3. Bagaimana pengaruh gaya pemimpin yang sistematis terhadap prestasi kerja pegawai ?
4. Bagaimana pengaruh insentif material, non material dan gaya pemimpin yang sistematis secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif material terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif non material terhadap prestasi kerja pegawai
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan yang sistematis terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif material, non material dan gaya kepemimpinan yang sistematis secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh Pemberian Insentif dan Gaya yang sistematis terhadap prestasi kerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang . Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan Pengaruh Pemberian Insentif material, insentif non material dan Gaya yang sistematis terhadap prestasi kerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang untuk pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

1.6.3 Manfaat Penelitian Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan penelitian ini pada tempat di mana peneliti bekerja, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Pemberian Insentif material, insentif non material dan Gaya Pemimpin yang sistematis terhadap prestasi kerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67)

Selanjutnya (Handoko, 2007:135) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

2.1.1.2 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mathis dalam Zainal (2014:406) menyatakan penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Serta Martoyo (2017:89) menjelaskan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas apa yang ingin dicapai.

Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno (2015:154), penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

2.1.1.3 Jenis – Jenis Penilaian Prestasi Kerja

1. Penilaian hanya oleh atasan :
 - a. Cepat dan langsung.
 - b. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini : Atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.

- a. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
 - b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya ; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
 - a. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
 - a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim.
 - b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 - a. Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.
 - a. Mungkin terlalu subjektif.

- b. Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Handoko (2001:193) mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

1. Motivasi

Adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke suatu tujuan. Menurut Maslow (Gibson, Ifance dan Donelly, 2002:97) motivasi adalah bahwa kebutuhan manusia adalah tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat keperluan yang sangat rendah adalah fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan akan mewujudkan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut di definisikan sebagai berikut:

- a. Fisiologi: keperluan makan, minum, rumah dan jauh dari penyakit.

- b. Keselamatan dan aman: keperluan akan bebas dari ancaman, yakni aman dari ancaman lingkungan.
- c. Rasa memiliki, sosial dan cinta: intraksi dan cinta.
- d. Harga diri: kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- e. Perwujudan diri: keperluan untuk melengkapi diri sendiri dengan maksimal penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensi.

Menurut Handoko (2001, 193) indikator motivasi yaitu:

1. Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan.
2. Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan kerja.
3. Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan oleh karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

- a. Kepuasan atas prestasi yang dicapai.
- b. perilaku ketua dalam organisasi.
- c. Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

3. Tingkat Stres

Gibson et al (dalam Yulianti, 2000: 9) mengemukakan bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Tingkat stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menekankan beratnya pada lingkungan. Definisi stimulus memandang tingkat stress sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap tingkat stres. Pendekatan ini memandang tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Tingkat stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan tingkat stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan. Tingkat stres bisa dipandang sebagai kondisi kejiwaan yang merupakan manifestasi upaya penyesuaian antara individu dengan berbagai tindakan, situasi, dan kejadian yang menuntut respon pada individu tersebut. Jadi tingkat stres dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri. Tingkat stres dalam nuansa negatif sering

digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan.

Menurut Handako, (2001:45) secara garis besar penyebab tingkat stres yang akan dijadikan indikator oleh peneliti dikelompokkan menjadi 2 yaitu : *On the job dan Off the job* yang berdasarkan pada konflik-konflik seperti masalah keluarga, sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan di tempat kerja, persaingan, dan keragaman tenaga kerja. Selain itu pemberian kewenangan yang lebih besar sebagai wujud pemberdayaan dan pengembangan timkerja pada karyawan, konflik peran, konflik harapan, perasaan frustrasi atas beban pengurusan anggota keluarga yang lanjut usia dan anak-anak, dan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga dapat berpotensi menimbulkan tingkat stres. Stres bisa mempengaruhi prestasi kerja, makin stres kerja jadi makin menurunkan prestasi kerja.

4. Kondisi Fisik Pekerjaan

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian. Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting

untuk kelancaran proses produksi, karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kerja karyawan.

indikator kondisi fisik adalah :

- a. Kondisi ruangan pekerjaan.
- b. Tata ruangan yang serasi.

5. Sistem Kompensasi

Handoko (2001) mengatakan system kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa sistem kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu.

indikator sistem kompensasi adalah :

- a. Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah.
- b. Imbalan yang layak dan adil.

6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari diri karyawan. Sedangkan aspek teknis adalah aspek dari diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam

bekerja. Handoko (2001, 193). Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Handoko (2001, 193) indikator desain pekerjaan yaitu :

- a. Variasi dari pekerjaan.
- b. Rancangan dari setiap pekerjaan.
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan.

2.1.1.5 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 2, menjelaskan bahwa, “Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja”. Menurut Handoko (2012: 135) manfaat dari penilaian prestasi kerja antara lain; 1) Perbaikan Prestasi Kerja, 2) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi, 3) Keputusan-keputusan Penempatan, 4) Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan, 5) Perencanaan dan Pengembangan Karier, 6) Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*, 7) Ketidak-akuratan Informasional, 8) Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan, 9) Kesempatan Kerja yang Adil dan 10) Tantangan-tantangan Eksternal.

Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 menyebutkan bahwa, “Prestasi kerja PNS terdiri dari 2

(dua) unsur, yaitu Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja”. Dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

1. Kuantitas

Yang dimaksud dengan “kuantitas” adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.

2. Kualitas

Yang dimaksud dengan “kualitas” adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.

3. Waktu

Yang dimaksud dengan “waktu” adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.

4. Biaya

Yang dimaksud dengan “biaya” adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

Sedangkan perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan (hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural).

1. Orientasi Pelayanan

Yang dimaksud dengan “orientasi pelayanan” adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

2. Integritas

Yang dimaksud dengan “integritas” adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3. Komitmen

Yang dimaksud dengan “komitmen” adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

4. Disiplin

Yang dimaksud dengan “disiplin” adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

5. Kerjasama

Yang dimaksud dengan “kerja sama” adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

6. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan “kepemimpinan” adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2 Insentif

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencanarencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Terdapat beberapa pengertian mengenai insentif, diantaranya adalah:

Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah penghargaan dalam bentuk

uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.”

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Menurut Mangkunegara (2011:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.”

Sedangkan menurut Widodo (2015:168) pemberian insentif dapat digolongkan menjadi dua, yaitu :

- a. Insentif material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa materi seperti uang dan barang, yang dapat diberikan berupa bonus, komisi, dan profit sharing. Insentif ini bernilai ekonomi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
- b. Insentif non material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa penghargaan seperti pemberian gelar secara resmi, tanda jasa atau medali, piagam penghargaan, promosi, pemberian pujian lisan atau tulisan, pemberian hak untuk

memakai sesuatu atribut jabatan dan ucapan terima kasih secara formal dan non formal.

Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif yang adil dan layak merupakan penyemangat dan memotivasi pegawai agar meningkatkan prestasi yang melebihi standar.

2.1.2.2 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

Sifat dasar sistem pengupahan insentif dalam suatu perusahaan dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan ketentuan standar kerja. Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif menurut Martoyo dalam Diviani (2015), adalah sebagai berikut :

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.

5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan pendapat di atas maka jelaslah bahwa pemberian insentif harus dilaksanakan secara jelas dan sederhana untuk mempermudah perhitungan setiap pegawainya, agar dapat menambah peningkatan kinerja bagi setiap pegawai.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya prestasi pegawai dapat meningkat.

Menurut Sutrisno Edy (2011:188-189) tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut :

- a. Menghargai prestasi kerja
- b. Menjamin keadilan
- c. Mempertahankan karyawan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan.

Menurut Panggabean (2010:93) menjelaskan tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut: “Tujuan insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin

bahwa pegawai akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.”

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja individu untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.4 Jenis – Jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Nawawi Hadari (2011:317), penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut :

1. Kompensasi atau insentif total Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi padapencapaian tujuan organisasinya
2. Kompensasi khusus Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Menurut Siagian Sondang P. (2010:268), jenis insentif digolongkan menjadi dua kelompok, antara lain :

1. Rencana insentif individu
2. Rencana insentif kelompok. Penggolongan insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Rencana insentif individu, yang termasuk dalam kelompok

Insentif individu adalah :

1. Piece work (upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
2. Production bonus (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. Commissions (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
4. Executives incentives (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Maturity curve (kurva “kematangan”) adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- b. Rencana insentif kelompok Insentif kelompok merupakan penghargaan yang diberikan atas keberhasilan kolektif dan merupakan kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Menurut Yunarsih dan Suwanto dalam Kadarisman (2012:19) :

1. Insentif material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa materi seperti uang dan barang. Indikator insentif material adalah tunjangan yang sudah adil, tunjangan yang diberikan kepada karyawan tepat waktu, besarnya tunjangan prestasi pegawai sudah sesuai dengan beban kerja.
2. Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar, atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang. Indikator dalam insentif non material adalah

karyawan mendapatkan kesempatan untuk training atau kursus, atasan selalu memberi pujian terhadap karyawan berprestasi, setiap karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan cuti tahunan, setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan, mendapatkan saran demi perbaikan dari atasan manakala karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.1.2.5 Indikator Insentif Material dan Non Material

Pemberian insentif pada instansi pemerintah untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Menurut Sarwoto (2015:156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu :

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang :

1. Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen

dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.

2. Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
3. Profit share. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
4. Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa :
 - a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. (b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
 - b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial. Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat

memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain :

1. Pembuatan rumah dinas
2. Pengobatan secara cuma-cuma
3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
4. Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
5. Biaya pindah
6. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif Non Material.

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

Sedangkan menurut Sirait Justine (2016:202) indikator insentif adalah sebagai berikut :

1. Financial Incentive
2. Non Financial Incentive
3. Social Incentive. Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Financial Incentive Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).
- b. Non Financial Incentive Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan, dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.
- c. Social Incentive Keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Yunarsih dan Suwanto dalam kadarisman (2012:19) :

1. Insentif material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa materi seperti uang dan barang. Indikator insentif material adalah tunjangan yang sudah adil, tunjangan yang diberikan kepada karyawan tepat waktu,

besarnya tunjangan prestasi pegawai sudah sesuai dengan beban kerja.

2. Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar, atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang. Indikator dalam insentif non material adalah karyawan mendapatkan kesempatan untuk training atau kursus, atasan selalu memberi pujian terhadap karyawan berprestasi, setiap karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan cuti tahunan, setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan, mendapatkan saran demi perbaikan dari atasan manakala karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerakgerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.”

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016:320) menyatakan bahwa : “Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”.

Thoha (2012:49) mengemukakan bahwa : “Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Corak atau gaya kepemimpinan (leadership style) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Menurut Kencana (2003 : 27 - 31) gaya kepemimpinan pemerintahan yaitu :

- a. Gaya demokratis, yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakat dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan.
- b. Gaya birokratis/ sistematis, yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakat menggunakan metode tanpa pandang bulu menurut aturan yang berlaku tanpa ada kebijakan sehingga terlihat kaku.
- c. Gaya kebebasan, yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya menggunakan metode pemberian keleluasaan pada bawahan seluas-luasnya.
- d. Gaya otokratis, yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya menggunakan metode paksaan kekuasaan.

Berdasarkan definisi jenis-jenis gaya kepemimpinan yang di kemukakan oleh para ahli gaya pemimpin sistematis adalah suatu sistem kontrol dalam organisasi yang dirancang berdasarkan aturan-aturan yang rasional dan sistematis, dan bertujuan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas kerja individu dalam rangka penyelesaian tugas-tugas administrasi berskala besar.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Umam (2010:278) dimensi dan indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi	Indikator
1. Kepemimpinan Autokratis	a. Pimpinan berhaluan keras dengan kekuasaannya (authority) menuntut kepatuhan dalam memberikan tugas kepada bawahan b. Pimpinan berhaluan paternalistic menuntut kepatuhan berdasarkan hubungan pribadi, reward dan rasa aman pegawai
2. Kepemimpinan Birokratik / sistematis	a. Pimpinan memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan kebijakan, prosedur dan peraturan yang sudah ditetapkan b. Pimpinan dapat kreatif dan inovatif hanya berlaku sesuai ketetapan dalam organisasi
3. Kepemimpinan diplomatis	a. Pemimpin memberikan semangat kepada pegawai b. Pegawai termotivasi melaksanakan tugasnya dengan baik
4. Kepemimpinan Partisipatif	a. Pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan mengambil keputusan b. Pegawai merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan
5. Kepemimpinan free rein leader	a. Pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai untuk menetapkan tujuan yang harus dicapai b. Pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab

Sumber: (Umam, 2010)

2.2 Penelitian Yang Terdahulu Yang Relevan

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Bryan Johannes Tampi , 2014 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Prestasi kerja Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK. Regional Sales Manado (Jurnal Acta Diurna Vol.III No.4)	Gaya Kepemimpinan , insentif material dan non material berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Insentif material Insentif non material Prestasi kerja Karyawan	Jumlah responden
2	Ramli Dodi dan Mukhlis Yunus, 2013 Pengaruh Iklim Organisas, Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun Lhokseumawe Aceh (Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol 2 ,No.1)	Iklim Organisas, Gaya Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh secara signifikan baik parsial maupun simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan.	Iklim Organisas, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Prestasi Kerja	Objek Penelitian Jumlah responden Iklim Organisasi
3	Y. Ruyatnasih, Anwar Musadad dan Beni Hasyim (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan,	Gaya Kepemimpinan, insentif dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.	Gaya Kepemimpinan, insentif dan Loyalitas Prestasi Kerja	Loyalitas Jumlah responden

	insentif dan Loyalitas Terhadap Prestasi Kerja n PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang (Jurnal Manajemen Vol. 10 No. 3)			
4	Udin Rinaldi, 2016 Dampak Disiplin, Etos Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Sentosa Pontianak (Jurnal Eksos Th XI. No. 1)	Secara simultan menerima hipotesis adanya pengaruh variabel etos kerja dan insentif terhadap Prestasi kerja karyawan	Etos Kerja, Insentif Prestasi kerja Karyawan	Deskriptif Kualitatif Objek penelitian Disiplin Iklim Organisasi
5	Mouren Bawelle dan Janjtje Sepang, 2016 Pengaruh Etos Kerja, Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. BRI cabang Tahuna (Jurnal EMBA Vol.4 No.5)	Etos Kerja, Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.	Etos Kerja, Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Prestasi kerja Karyawan	Gairah Kerja Disiplin Kerja Jumlah responden Objek Penelitian
6	Ferry Hardian, Kusdi Rahardjo dan Moch Soe' oed Hakam, 2015 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja Karyawan Service Center Panasonic Surabaya (Jurnal JAB Vol.1 No.1)	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.	Gaya Kepemimpinan Prestasi kerja	Jumlah responden Objek Penelitian

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan jawaban masalah penelitian dimana masalah penelitian ini adalah tentang prestasi kerja pegawai. Terdapat tiga variabel independen yaitu pemberian insentif material, pemberian insentif non material dan gaya pemimpin sistematis yang mempengaruhi variabel dependen prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Widodo (2015:168) pemberian insentif dapat digolongkan menjadi dua, yaitu :

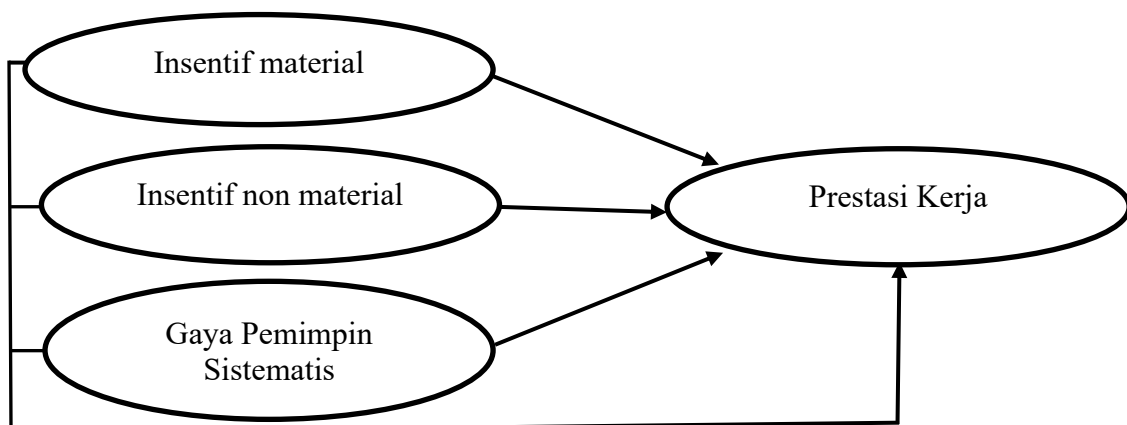
- a. Insentif material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa materi seperti uang dan barang, yang dapat diberikan berupa bonus, komisi, dan profit sharing. Insentif ini bernilai ekonomi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
- b. Insentif non material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa penghargaan seperti pemberian gelar secara resmi, tanda jasa atau medali, piagam penghargaan, promosi, pemberian pujian lisan atau tulisan, pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan dan ucapan terima kasih secara formal dan non formal

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutikno (2014:19). Gaya pemimpin sistematis yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakat menggunakan metode tanpa pandang bulu menurut aturan yang berlaku, menurut Menurut Kencana (2003 : 27 - 31).

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka pikir penelitian disajikan pada gambar 2.1 berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Sesuai dengan uraian tersebut diatas, penulis mengemukakan hipotesis secara parsial dan simultan sebagai berikut :

1. Insentif material berpengaruh Terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Insentif non material berpengaruh Terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Gaya pemimpin sistematis berpengaruh Terhadap prestasi kerja pegawai
4. Insentif material, insentif non material dan Gaya pemimpin sistematis berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh pemberian insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin yang sistematis terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta tehnik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey, Adapun sifat penelitian adalah deskriptif explanatory.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang , dengan jadwal kegiatan seperti tabel 3.1. berikut :

Tabel 3. 1
Jadwal Penelitian Kegiatan

NO	KEGIATAN	TAHUN 2022						
		NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MEI
1	Pengesahan Judul Tesis							
2	Penyusunan Proposal Tesis							
3	Seminar Proposal Tesis							
4	Revisi Proposal Tesis							
5	Uji Coba Penelitian							
6	Penelitian							
7	Analisis Data Penelitian							
8	Seminar Hasil							
9	Ujian Tesis							

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 35 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan melihat populasi dari obyek penelitian, sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang . Populasi dalam penelitian ini adalah Bagian

Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang dengan jumlah sebesar 35 orang.

Pengambilan sampel menggunakan teknik acak, peneliti akan mentransifikasi sampel yang akan digunakan. Jumlah anggota sampel dinyatakan dengan ukuran sampel, yaitu sampel yang 100% mewakili populasi adalah sama dengan populasi. Makin besar sampel mendekati jumlah populasi makin kecil peluang kesalahan begitu juga sebaliknya, makin kecil sampel menjauhi populasi maka semakin besar peluang kesalahannya. Dalam menghitung sampel penulis akan menggunakan table kricjie. Dengan jumlah populasi 35, maka sesuai dengan table kricjie sampel yang akan digunakan adalah 35 responden.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional Variabel dalam penelitian ini yang diukur yaitu Insentif Material (X1), Insentif Non Material (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Insentif Material (X1)	(Suwatno, 2013) Insentif material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa materi seperti uang dan barang	1. Besaran Pemberian Tunjangan Prestasi Pegawai (TPP), Bonus fee dan Uang Lembur sesuai dengan beban kerja 2. Ketepatan waktu pemberian insentif	Skala Likert

		<p>3. Keadilan terhadap besaran yang diterima berdasarkan prestasi kerja</p> <p>(Yunarsih dan Suwanto dalam kadarisman, 2012:19)</p>	
<p>Insentif Non Material</p> <p>(X2)</p>	<p>(Yunarsih dan Suwanto dalam kadarisman, 2012:19)</p> <p>Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang</p>	<p>1. Para pegawai mendapatkan liburan dan cuti tahunan</p> <p>2. Para pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan</p> <p>3. Para pegawai mendapatkan pujian terhadap prestasi yang dicapai</p> <p>(Yunarsih dan Suwanto dalam kadarisman, 2012:19)</p>	
<p>Gaya Pemimpin Yang sistematis</p> <p>(X3)</p>	<p>(J.winardi, 2004)</p> <p>Gaya pemimpin sistematis yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakat menggunakan metode tanpa pandang bulu menurut aturan yang berlaku.</p>	<p>1. Keputusan dibuat pemimpin berdasarkan kebijakan, prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan</p> <p>2. Pemimpin memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan kebijakan, prosedur dan peraturan yang sudah ditetapkan</p> <p>3. Pimpinan dapat kreatif dan inovatif hanya berlaku sesuai ketetapan dalam organisasi</p> <p>(Kencana, 2003 : 27 - 31)</p>	<p>Skala Likert</p>
<p>Prestasi Kerja Pegawai</p> <p>(Y)</p>	<p>(Handoko, 2017):135)</p> <p>mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.</p>	<p>1. Kuantitas</p> <p>2. Kualitas.</p> <p>3. waktu</p> <p>4. Biaya</p> <p>5. Orientasi Pelayanan</p>	<p>Skala Likert</p>

		6. Integritas 7. Komitmen 8. Disiplin 9. Kerjasama 10. Kepemimpinan (PP No 46 Tahun 2011)	
--	--	--	--

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah :

1. Sumber Primer

Menurut Sugiono (2014 : 137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data berdasarkan teknik :

a. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data karena peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Menurut Sugiono ((2014 : 140) wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

b. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiono (2014:142) kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

Kuesioner diukur dengan menggunakan Skala Likert, menurut Sugiono (2014 : 93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, kemudian jawaban-jawaban kuesioner tersebut diolah dan disusun dalam bentuk tabulasi kemudian dihitung dengan menggunakan rasio persentase yaitu dimana persentase yang terbesar lah yang mewakili suatu kesimpulan atas jawaban permasalahan yang dicari.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Lima alternatif pilihan (Skala Likert). Variabel kualitas yang berkaitan diberikan penilaian sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Penilaian Pengukuran Likert

KODE	KRITERIA JAWABAN	NILAI
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Sumber Sekunder

Menurut Sugiono (2014:137) sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau dokumen.

a. Studi Kepustakaan (Library Research)

Peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti melalui buku, jurnal, internet dan perangkat lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, yang terdiri dari profil, sejarah dan lain sebagainya.

3.6 Teknik Analisis Data

Pada sub teknik pengolahan data ini menguraikan metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian.

3.6.1 Uji Validitas dan Relibialitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 25.00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap pertanyaan, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

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

n : Jumlah sampel

X : Insentif dan Gaya Kepemimpinan yang sistematis

Y_i : Prestasi Kerja pegawai

$\sum x_i$: Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$: Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$: Kuadrat Jumlah pengamatan variabel x

$(\sum x_i)^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$: Kuadrat Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i y_i)$: Jumlah hasil kali variabel x dan y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka butir yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai (r) tabel, apabila nilai $r \geq r$ tabel, maka instrumen tersebut adalah valid. (Siswadi, 2016).
2. Apabila $r < r$ tabel, maka butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item didalam instrumen penelitian (Siswadi, 2016).

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas Insentif Material (X1)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Insentif Material (X1)	X1.1 = 0,902	0,3338	Valid
	X1.2 = 0,902	0,3338	Valid
	X1.3 = 0,892	0,3338	Valid
	X1.4 = 0,618	0,3338	Valid
	X1.5 = 0,728	0,3338	Valid
	X1.6 = 0,728	0,3338	Valid
	X1.7 = 0,618	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Insentif Non Material (X2)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Insentif Non Material (X2)	X2.1 = 0,894	0,3338	Valid
	X2.2 = 0,783	0,3338	Valid
	X2.3 = 0,874	0,3338	Valid
	X2.4 = 0,858	0,3338	Valid
	X2.5 = 0,820	0,3338	Valid
	X2.6 = 0,831	0,3338	Valid
	X2.7 = 0,725	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Gaya Pemimpin Sistematis (X3)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Pemimpin Sistematis (X3)	X3.1 = 0,680	0,3338	Valid
	X3.2 = 0,422	0,3338	Valid
	X3.3 = 0,396	0,3338	Valid
	X3.4 = 0,374	0,3338	Valid
	X3.5 = 0,406	0,3338	Valid
	X3.6 = 0,518	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel 3. 7
Hasil Uji Validitas Pretasi Kerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Insentif Non Material (X2)	Y.1 = 0,829	0,3338	Valid
	Y.2 = 0,688	0,3338	Valid
	Y.3 = 0,688	0,3338	Valid
	Y.4 = 0,829	0,3338	Valid
	Y.5 = 0,715	0,3338	Valid
	Y.6 = 0,675	0,3338	Valid
	Y.7 = 0,675	0,3338	Valid
	Y.8 = 0,796	0,3338	Valid
	Y.9 = 0,500	0,3338	Valid
	Y.10 = 0,829	0,3338	Valid
	Y.11 = 0,809	0,3338	Valid
	Y.12 = 0,712	0,3338	Valid
	Y.13 = 0,688	0,3338	Valid
	Y.14 = 0,593	0,3338	Valid
	Y.15 = 0,599	0,3338	Valid
	Y.16 = 0,656	0,3338	Valid
	Y.17 = 0,656	0,3338	Valid
	Y.18 = 0,637	0,3338	Valid
	Y.19 = 0,824	0,3338	Valid
	Y.20 = 0,743	0,3338	Valid
	Y.21 = 0,571	0,3338	Valid
	Y.22 = 0,656	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha dikatakan reliable bila hasil $\alpha > 0,6$ dengan rumus Alpha sebagai berikut :

Rumus Alpha Cronbach:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen
 $\sum Si^2$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
 St = Jumlah varians butir
 K = Jumlah item

Tabel 3. 8
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
1	Insentif Material (X1)	0,948	0,60	Reliabel
2	Insentif Non Material (X2)	0,887		Reliabel
3	Gaya Pemimpin Sistematis (X3)	0,923		Reliabel
4	Prestasi Pegawai (Y)	0,948		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak

bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

Y	= Prestasi Kerja
A	= Konstanta
b1-b3,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Karakteristik Individu
X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Kompetensi
e	= <i>Standart Error</i>

3.6.3 Uji Persyaratan Regresi / Asumsi Klasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memilih asumsi klasik, antara lain :

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot Gozhali (2015:111).

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multilinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel indenpenden saling berkorelasi, maka

variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel adalah variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai toleransi dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya Ghozali (2015:111).

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot uji Glesjer (Ghozali 2005).

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji T atau Uji Parsial

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : H_1 = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a : H_1 \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2016) , uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (diterima)

Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (ditolak).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output software SPSS

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Rumus Uji t adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2016)

keterangan:

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

(Sugiono, 2016)

Dimana :

- t = nilai t hitung
- k = variabel independen
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

3.6.4.2 Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya :

$H_0 : H_1 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a : H_1 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (diterima)

Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (ditolak).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

Jika nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Jika nilai Sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:57) sebagai berikut:

Keterangan:

N = banyak sampel

m = banyak prediktor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel insentif material (X_1), 7 pernyataan untuk variabel insentif material (X_2), 6 pernyataan untuk variabel gaya pemimpin sistematis (X_3) dan 22 pernyataan untuk variabel prestasi kerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada seluruh pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang sebanyak 35 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	85,7	85,7	85,7
	Perempuan	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 30 (85,7%) orang laki-laki dan 5 (14,3%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas

responden adalah pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 2
Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA/SMK	7	20,0	20,0	20,0
	Sarjana	28	80,0	80,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 28 (80%) orang pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang berlatar pendidikan Sarjana dan 7 (20%) orang pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK, Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang berlatar pendidikan Sarjana.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Tabel 4. 3 Lama Bekerja

		Lama_Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1 tahun	2	5,7	5,7	5,7
	2 tahun	4	11,4	11,4	17,1
	3 tahun	8	22,9	22,9	40,0
	4 tahun	14	40,0	40,0	80,0
	lebih dari 5 tahun	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 7 (20%) orang pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 14 (40%) orang pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang sudah bekerja selama 4 tahun, 8 (22,9%) orang pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang sudah bekerja selama 3 tahun, 4 (11,4%) orang pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang sudah bekerja selama 2 tahun dan 2 (5,7%) orang pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang bekerja selama 1 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang sudah bekerja selama 4 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4. 4
Kriteria Jawaban Responden

KODE	KRITERIA JAWABAN	NILAI
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Insentif Material (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Insentif Material sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Skor Angket Untuk Variabel Insentif Material (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	16	45,7	19	54,3	0	0	35	100
2	0	0	0	0	16	45,7	19	54,3	0	0	35	100
3	8	22,9	27	77,1	0	0	0	0	0	0	35	100
4	4	11,4	29	82,9	2	5,7	0	0	0	0	35	100
5	4	11,4	28	80	3	8,6	0	0	0	0	35	100
6	0	0	0	0	16	45,7	19	54,3	0	0	35	100
7	4	11,4	29	82,9	2	5,7	0	0	0	0	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel insentif material bahwa :

1. Jawaban responden Besarnya insentif material yang diberikan telah mampu meningkatkan prestasi pegawai mayoritas responden menjawab tidak setuju yaitu sebesar 54,3%.
2. Jawaban responden Besarnya insentif material yang diberikan telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan mayoritas responden menjawab tidak setuju yaitu sebesar 54,3%.
3. Jawaban responden Perhitungan besaran pemberian insentif mudah dipahami mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 77,1%.
4. Jawaban responden Pemberian Insentif material yang diberikan selalu tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 82,9%.
5. Jawaban responden Ketepatan waktu pemberian insentif material telah mampu meningkatkan kesadaran akan prestasi yang harus dicapai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 80%.
6. Jawaban responden Insentif material yang diberikan sesuai dengan kualitas prestasi yang dicapai mayoritas responden menjawab tidak setuju yaitu sebesar 54,3%.
7. Jawaban responden Adanya hukuman yang diberikan apabila prestasi tidak tercapai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 82,9%.

4.1.3.2 Variabel Insentif Non Material

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Insentif Non Material sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Skor Angket Untuk Variabel Insentif Non Material (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	20	57,1	15	42,9	0	0	35	100
2	0	0	0	0	23	65,7	12	34,3	0	0	35	100
3	16	45,7	18	51,4	1	2,9	0	0	0	0	35	100
4	16	45,7	19	54,3	0	0	0	0	0	0	35	100
5	0	0	0	0	18	51,4	17	48,6	0	0	35	100
6	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
7	11	31,4	24	68,6	0	0	0	0	0	0	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel insentif non material bahwa :

1. Jawaban responden Waktu liburan yang diberikan sesuai dengan intensitas beban kerja mayoritas responden menjawab netral yaitu sebesar 57,1%.
2. Jawaban responden Waktu liburan yang diberikan telah mampu meningkatkan prestasi kerja mayoritas responden menjawab netral yaitu sebesar 65,7%.
3. Jawaban responden Adanya kesempatan promosi jabatan bagi pegawai berprestasi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,4%.

4. Jawaban responden Peluang mendapatkan promosi terbuka bagi semua pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,3%.
5. Jawaban responden Kesempatan promosi yang telah diberikan sesuai dengan prestasi yang telah dicapai mayoritas responden menjawab netral yaitu sebesar 51,4%.
6. Jawaban responden Atasan selalu memberikan pujian terhadap prestasi yang telah dicapai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,1%.
7. Jawaban responden Pujian atasan mampu meningkatkan semangat pegawai untuk berprestasi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 68,6%.

4.1.3.3 Variabel Gaya Pemimpin Sistematis (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Gaya Pemimpin Sistematis sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Skor Angket Untuk Variabel Gaya Pemimpin Sistematis (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
2	0	0	0	0	16	45,7	19	54,3	0	0	35	100
3	9	25,7	26	74,3	0	0	0	0	0	0	35	100
4	9	25,7	26	74,3	0	0	0	0	0	0	35	100
5	0	0	0	0	16	45,7	19	54,3	0	0	35	100
6	9	25,7	25	71,4	1	2,9	0	0	0	0	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel gaya pemimpin sistematis bahwa :

1. Jawaban responden Pemimpin membuat keputusan sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan pemerintah mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,1%.
2. Jawaban responden Keputusan-keputusan yang dibuat pemimpin telah mampu meningkatkan prestasi pegawai mayoritas responden menjawab tidak setuju yaitu sebesar 54,3%.
3. Jawaban responden Pemimpin memberikan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 74,3%.
4. Jawaban responden Pemimpin dalam memberikan beban tugas dengan sama rata mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 74,3%.
5. Jawaban responden Pimpinan telah kreatif dan inovatif memberikan semangat untuk meningkatkan prestasi mayoritas responden menjawab tidak setuju yaitu sebesar 54,3%.
6. Jawaban responden Pimpinan yang kreatif dan inovatif sesuai aturan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 71,4%.

4.1.3.4 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel prestasi kerja sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
2	0	0	0	0	16	45,7	19	54,3	0	0	35	100
3	0	0	0	0	16	45,7	19	54,3	0	0	35	100
4	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
5	9	25,7	22	62,9	4	11,4	0	0	0	0	35	100
6	8	22,9	21	60	6	17,1	0	0	0	0	35	100
7	8	22,9	21	60	6	17,1	0	0	0	0	35	100
8	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0	35	100
9	11	31,4	22	62,9	2	5,7	0	0	0	0	35	100
10	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
11	12	34,3	23	65,7	0	0	0	0	0	0	35	100
12	10	28,6	25	71,4	0	0	0	0	0	0	35	100
13	0	0	0	0	16	45,7	19	54,3	0	0	35	100
14	8	22,9	27	77,1	0	0	0	0	0	0	35	100
15	0	0	0	0	18	51,4	17	48,6	0	0	35	100
16	5	14,3	20	57,1	10	28,6	0	0	0	0	35	100
17	5	14,3	20	57,1	10	28,6	0	0	0	0	35	100
18	4	11,4	21	60	10	28,6	0	0	0	0	35	100
19	12	34,3	23	65,7	0	0	0	0	0	0	35	100
20	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
21	0	0	0	0	19	54,3	16	45,7	0	0	35	100
22	0	0	0	0	17	48,6	18	51,4	0	0	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel prestasi kerja pegawai bahwa :

1. Jawaban responden Target kuantitas pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,1%.
2. Jawaban responden Realisasi kuantitas pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab tidak setuju yaitu sebesar 54,3%.
3. Jawaban responden Target kualitas pekerjaan melebihi standar yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab tidak setuju yaitu sebesar 54,3%.
4. Jawaban responden Target kualitas pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,1%.
5. Jawaban responden Realisasi kualitas pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,9%.
6. Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 60%.
7. Jawaban responden Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60%.
8. Jawaban responden Beberapa pekerjaan diperlukan biaya dalam menyelesaikannya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 60%.

9. Jawaban responden Selalu dibutuhkan biaya dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,9%.
10. Jawaban responden Saya bersikap dan berperilaku baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,1%.
11. Jawaban responden Saya bersikap dan berperilaku baik kepada atasan/pimpinan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 65,7%.
12. Jawaban responden Saya mampu bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 71,4%.
13. Jawaban responden Atasan/pimpinan memiliki integritas yang tinggi mayoritas responden menjawab tidak setuju yaitu sebesar 54,3%.
14. Jawaban responden Saya siap berkomitmen untuk mengutamakan kepentingan Instansi daripada kepentingan pribadi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 77,1%.
15. Jawaban responden Atasan/pimpinan telah berkomitmen untuk mengutamakan kepentingan instansi daripada kepentingan pribadi mayoritas responden menjawab netral yaitu sebesar 51,4%.
16. Jawaban responden Saya selalu datang ke kantor tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,1%.

17. Jawaban responden Saya selalu pulang kantor tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,1%.
18. Jawaban responden Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 60%.
19. Jawaban responden Saya dan rekan kerja yang lain saling membantu pada saat pelaksanaan tugas pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 65,7%.
20. Jawaban responden Saya selalu melakukan kerjasama yang erat dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,1%.
21. Jawaban responden Pimpinan memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan responden menjawab netral yaitu sebesar 54,3%.
22. Jawaban responden Pimpinan memiliki kecakapan dalam memimpin responden menjawab tidak setuju yaitu sebesar 51,4%.

4.1.4 Uji Persyaratan Regresi / Asumsi Klasik

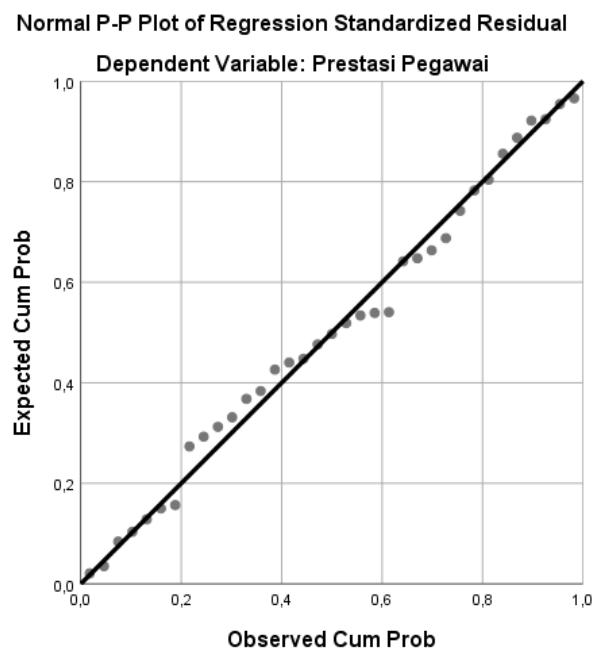
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki

distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolonieritas yang serius.

- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,289	18,189		,346	,732	
	Insentif Material	1,357	,644	,382	2,108	,043	1,867
	Insentif Non Material	,230	,394	,082	,583	,564	1,112
	Gaya Pemimpin Sistematis	1,713	,805	,372	2,130	,041	1,736

a. Dependent Variable: Prestasi Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

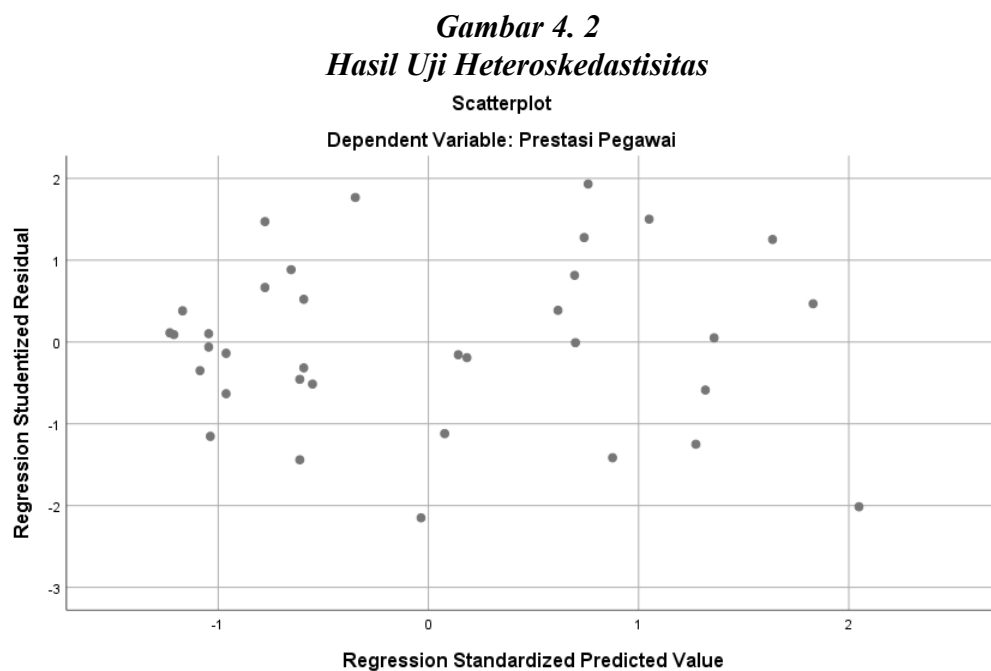
Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel insentif material (X_1) sebesar 1,867, variabel insentif non material (X_2) sebesar 1,112 dan variabel gaya pemimpin sistematis (X_3) sebesar 1,736. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel insentif material (X_1) sebesar 0,536, variabel insentif non material (X_2) sebesar 0,900 dan variabel gaya pemimpin sistematis (X_3) sebesar 0,576. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 25.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah prestasi kerja sebagai variabel dependen dan insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 25.00.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,289	18,189		,346	,732		
	Insentif Material	1,357	,644	,382	2,108	,043	,536	1,867
	Insentif Non Material	,230	,394	,082	,583	,564	,900	1,112
	Gaya Pemimpin Sistematis	1,713	,805	,372	2,130	,041	,576	1,736

a. Dependent Variable: Prestasi Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Kontanta = 6,289
2. Insentif Material = 1,357
3. Insentif Non Material = 0,230

4. Gaya Pemimpin Sistematis = 1,713

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 6,289 + 1,357 + 0,230 + 1,713$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 6,289 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen sama dengan nol maka prestasi kerja Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 6,289
2. β_1 sebesar 1,357 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila insentif material mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja sebesar 1,357 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. β_2 sebesar 0,230 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila insentif non material mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja sebesar 0,230 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. β_3 sebesar 1,713 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila gaya pemimpin sistematis mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja sebesar 1,713 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 Uji T atau Uji Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiono, 2016)

Dimana :

- t = nilai t hitung
- k = variabel independen
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Bentuk Pengujiannya adalah :

- a. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b. $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (diterima).
- b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (ditolak).

- c. Jika nilai sign < 0,05 atau nilai t hitung > t table, maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y (begitu juga sebaliknya).

$$\begin{aligned} t \text{ table} &= t (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,025 ; 35-3-1) \\ &= t (0,025 ; 31) \\ &= 2,03951 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 25.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Uji Statistik t (Parsial)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,289	18,189		,346	,732
	Insentif Material	1,357	,644	,382	2,108	,043
	Insentif Non Material	,230	,394	,082	,583	,564
	Gaya Pemimpin Sistematis	1,713	,805	,372	2,130	,041

a. Dependent Variable: Prestasi Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

a. Pengaruh Insentif Material Terhadap Prestasi Kerja

Bedasarkan tabel 4.11 dan perhitungan t tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel insentif material sebesar 2,108 dan t tabel 2,039. Maka nilai t hitung $2,108 > 2,039$ dan nilai sign $0,043 < 0,05$. Sehingga hipotesis nihil (H0) ditolak dan Hipotesis alternative (Ha1) diterima, ini berarti terdapat pengaruh antara insentif material dengan prestasi kerja Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

b. Pengaruh Insentif Non Material Terhadap Prestasi Kerja

Bedasarkan tabel 4.11 dan perhitungan t tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel insentif non material sebesar 0,583 dan t tabel 2,039. Maka nilai t hitung $0,583 < 2,039$ dan nilai sign $0,564 > 0,05$. Sehingga hipotesis nihil (H_0) diterima dan Hipotesis alternative (H_{a2}) ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh antara insentif non material dengan prestasi kerja Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

c. Pengaruh Gaya Pemimpin Sistematis Terhadap Prestasi Kerja

Bedasarkan tabel 4.11 dan perhitungan t tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel gaya pemimpin sistematis sebesar 2,130 dan t tabel 2,039. Maka nilai t hitung $2,130 > 2,039$ dan nilai sign $0,041 < 0,05$. Sehingga hipotesis nihil (H_0) ditolak dan Hipotesis alternative (H_{a3}) diterima, ini berarti terdapat pengaruh antara gaya pemimpin sistematis dengan prestasi kerja Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

4.1.6.2 Uji F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji simultan dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu prestasi kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Bentuk pengujiannya adalah :

- a. $H_0: \beta = 0$, artinya karakteristik insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.
- b. $H_0: \beta \neq 0$, artinya insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

$$\begin{aligned}
 F_{table} &= F(k ; n-k) \\
 &= F(3 ; 35-3) \\
 &= F(3 ; 32) \\
 &= 2,90
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 25.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1044,257	3	348,086	8,586	,000 ^b
	Residual	1256,715	31	40,539		
	Total	2300,971	34			

a. Dependent Variable: Prestasi Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Pemimpin Sistematis, Insentif Non Material, Insentif Material

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Bedasarkan tabel 4.12 dan perhitungan F tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 8,586 dan F tabel 2,90. Maka nilai F hitung $8,586 > 2,90$ dan nilai sign $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nihil (H_0) ditolak dan Hipotesis alternative (H_{a4}) diterima, ini berarti terdapat pengaruh antara insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis dengan prestasi kerja Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

4.1.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis terhadap prestasi kerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,454	,401	6,367

a. Predictors: (Constant), Gaya Pemimpin Sistematis, Insentif Non Material, Insentif Material

b. Dependent Variable: Prestasi Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square sebesar 0,454 atau 45,4% yang berarti bahwa hubungan antara prestasi kerja dengan variabel bebasnya, insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis adalah erat. Pada nilai Adjusted R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,401 yang berarti 40,1% variasi dari prestasi kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis. Sedangkan sisanya 59,9% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar diviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 6,367 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi prestasi kerja.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Insentif Material Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara insentif material terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang diperoleh t hitung sebesar 2,108 sedangkan t tabel sebesar 2,039 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,043 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara insentif material terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2009) yang menyatakan bahwa insentif material yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya dari (Zainus Shuwar, Andi Tri Haryono, 2018) yang

menyatakan bahwa insentif material berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Insentif Non Material Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara insentif non material terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang diperoleh t hitung sebesar 0,583 sedangkan t tabel sebesar 2,039 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,564 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara insentif non material terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

4.2.3 Pengaruh Gaya Pemimpin Sistematis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara gaya pemimpin sistematis terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang diperoleh t hitung sebesar 2,130 sedangkan t tabel sebesar 2,039 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara gaya pemimpin sistematis terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

4.2.4 Pengaruh Insentif Material, Insentif Non Material dan Gaya Pemimpin Sistematis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, Dari hasil uji ANOVA (Analysis Of Varians) pada tabel diatas didapat F hitung sebesar 8,586 sedangkan F tabel diketahui sebesar 2,90 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa demi meningkatkan prestasi kerja pegawai suatu instansi pemerintah haruslah memikirkan pemberian insentif material dan insentif non material sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Semakin tinggi insentif material dan insentif non material yang diberikan kepada pegawai maka pegawai akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam peningkatan prestasi kerja, selain itu dengan gaya pemimpin sistematis yang tepat maka semangat pegawai untuk berprestasi akan semakin terpacu.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

1. Secara parsial insentif material memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Secara parsial insentif non material tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Secara parsial gaya pemimpin sistematis memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Secara simultan insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Saran dari penulis sebaiknya Tunjangan Prestasi Pegawai (TPP), bonus fee dan uang lembur yang diberikan oleh Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang agar ditambah karena besaran yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan yang menyebabkan rendahnya motivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.
2. Saran dari penulis hendaknya insentif yang diberikan tidak hanya berupa uang tetapi dapat berupa non material seperti pujian dan hiburan-hiburan yang diberikan kepada pegawai. Employee gathering, family gathering dan liburan yang diberikan oleh instansi dapat juga meningkatkan motivasi agar berprestasi.
3. Sebaiknya gaya pemimpin sistematis yang diterapkan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang ini telah memperhatikan kondisi pegawai dalam bekerja di lapangan, karena pada prakteknya gaya pemimpin sistematis dalam melakukan perintah sesuai aturan dan kaku tidak bisa dilakukan oleh pegawai dikarenakan dalam dunia pengadaan barang dan jasa dibutuhkan juga kebijakan yang mengakomodir semua pihak.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat menjadi perhatian bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi prestasi kerja pegawai hanya menggunakan faktor insentif material, insentif non material dan gaya pemimpin sistematis sedangkan masih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
2. Masing-masing responden memiliki kesibukan, sehingga dalam penyebaran kuesioner ada beberapa responden tidak dapat ditemui dan ada juga yang dapat ditemui akan tetapi tidak memiliki waktu yang banyak sehingga dalam menjawab kuesioner tidak maksimal.
3. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 35 pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi Rizki Zaputri, Kusdi Rahardjo, H. N. U. (2013). PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2).
- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. (2013). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL CENDANA RESORT & SPA UBUD , GIANYAR. *E-Jurnal Manajemen. Universitas Udayana*, 2 No.1, 121–136.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik) (Kedapan)* (13th ed.). rineka cipta.
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, E. S. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT AGUNG CITRA TRANSFORMASI). *JURNAL ILMIAH AKUNTANSI DAN MANAJEMEN*, 15(2).
- Fauzi Arif Lubis, M. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Cabang Laut Dendang. *Karya Ilmiah Untuk Kenaikan Pangkat*.
- Ghozali, I. (2012). Analisis multivariate dengan program IBM spss. In *Articel* (7th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Dharma (ed.); sembilan). Erlangga.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hardiansyah, A., Rony, Z. T., & Soehardi, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ocbc Nisp Bagian Record Management Dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(2), 2. <https://doi.org/10.31599/jmu.v1i2.644>
- Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (tiga). PT. Grasindo.
- J.winardi. (2004). *Manajemen Prilaku Organisasi* (Kencana (ed.)).
- Mangku prawira. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi-UI.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi-UI.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). alfaberta.
- Mathis dan Jackson. (2011). *Organisasi Perilaku Struktur Proses* (agus dharma (ed.); sembilan). erlangga.
- Michael Zwell. (2010). *Human Motivation*. Cambrigde University Press.
- Munandar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (empat). salemba empat.
- Nawawi, lussier dalam hadari. (2013). *Manajemen Prilaku Organisasi* (A. Dharma (ed.); 2nd ed.). grmedia.
- nitisimoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 jilid 3). erlangga.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, W. (2013). *Manajemen Personalia* (enam jilid). Erlangga.
- Nurianna Thoha. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. prenada media group.
- Pramudyo Chrisogonus D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (agus dharma (ed.); sembilan). Erlangga.
- Pt, P., Negara, B., Manado, R. S., & Tampi, B. J. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK (REGIONAL SALES MANADO). *Acta Diurna, III*(4), 1–20.
- Rafael J.V. Panambunan, Victor P.K Lengkong, I. . T. (2018). PENGARUH INSENTIF MATERIAL, INSENTIF NON MATERIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT BPR PRISMA DANA MANADO. *Jurnal EMBA, 6*(4).
- Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jilid 2). gunung agunf.
- Ruky. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi-UI.
- Russel, B. dan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kesembilan). Indek Kelompok Gramedia.
- Sastradipoera. (2016). *Pengantar Manajemen Perusahaan*. gramedia.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang Balmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17*(1), 124–133. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.982>
- Spencer and Spencer. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Umi Narimawati (ed.); jilid 2). gunung agung.

- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suprayitno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi-UI.
- Suwatno, dan T. Y. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusi*. Pustaka Pelajar.
- Zainus Shuwar, Andi Tri Haryono, P. D. P. (2018). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada PT. Tapa Samodra Mas Semarang). *Journal of Management*. ISSN : 2502-7689, 4(4).

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL, INSENTIF NON
MATERIAL DAN GAYA PEMIMPIN YANG SISTEMATIS TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG
DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TAMIANG**

KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu Pegawai
Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka saya :

Nama : Arya Eka Novreara
Nim : 1920030124
Jurusan : Magister Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari bapak/ibu. Saya mohon dengan hormat kepada bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh pemberian insentif dan gaya pemimpin yang sistematis terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status bapak/ibu dalam pekerjaan. Saya selaku peneliti akan menjaga kerahasiaan jawaban bapak/ibu.

Atas bantuan dan kesediaan bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Arya Eka Novreara

KUESIONER

a. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur :

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Sarjana

Lama Bekerja : Tahun

b. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pernyataan-pernyataan ini dinilai dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu pilihan yang paling sesuai menurut Saudara. Adapun skala pengukuran jawaban responden adalah sebagai berikut :

KODE	KRITERIA JAWABAN	NILAI
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

c. Daftar Pernyataan

Insentif Material

Instrumen ini di desain untuk melihat berapa besar pengaruh insentif material terhadap prestasi pegawai. Instrument ini merupakan penghargaan-penghargaan yang diberikan Pemerintah Daerah dalam bentuk uang maupun barang.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Besaran Pemberian Tunjangan Prestasi Pegawai (TPP), Bonus fee dan Uang Lembur sesuai dengan beban kerja						
1	Besarnya insentif material yang diberikan telah mampu meningkatkan prestasi pegawai					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
2	Besarnya insentif material yang diberikan telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
3	Perhitungan besaran pemberian insentif mudah dipahami					
Ketepatan waktu pemberian insentif						
4	Pemberian Insentif material yang diberikan selalu tepat waktu					
5	Ketepatan waktu pemberian insentif material telah mampu meningkatkan kesadaran akan prestasi yang harus dicapai					
Keadilan terhadap besaran yang diterima berdasarkan prestasi kerja						
6	Insentif material yang diberikan sesuai dengan kualitas prestasi yang dicapai					
7	Adanya hukuman yang diberikan apabila prestasi tidak tercapai					

Insentif Non Material

Instrumen ini di desain untuk melihat berapa besar pengaruh insentif non material terhadap prestasi pegawai. Instrument ini merupakan penghargaan-penghargaan yang diberikan Pemerintah Daerah dalam bentuk selain uang maupun barang.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pegawai mendapatkan liburan dan cuti tahunan						
1	Waktu liburan yang diberikan sesuai dengan intensitas beban kerja					
2	Waktu liburan yang diberikan telah mampu meningkatkan prestasi kerja					
Pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan						
3	Adanya kesempatan promosi jabatan bagi pegawai berprestasi					
4	Peluang mendapatkan promosi terbuka bagi semua pegawai					
5	Kesempatan promosi yang telah diberikan sesuai dengan prestasi yang telah dicapai					

Para pegawai mendapatkan pujian terhadap prestasi yang dicapai					
6	Atasan selalu memberikan pujian terhadap prestasi yang telah dicapai				
7	Pujian atasan mampu meningkatkan semangat pegawai untuk berprestasi				

Gaya Pemimpin Sistematis

Instrumen ini di desain untuk melihat berapa besar pengaruh gaya pemimpin sistematis terhadap prestasi pegawai. Instrument ini merupakan gaya pemimpin dalam mengkoordinir bawahan sesuai aturan yang berlaku.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Keputusan dibuat pemimpin berdasarkan kebijakan, prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan						
1	Pemimpin membuat keputusan sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan pemerintah					
2	Keputusan-keputusan yang dibuat pemimpin telah mampu meningkatkan prestasi pegawai					
Pemimpin memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan kebijakan, prosedur dan peraturan yang sudah ditetapkan						
3	Pemimpin memberikan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai					
4	Pemimpin dalam memberikan beban tugas dengan sama rata					
Pimpinan dapat kreatif dan inovatif hanya berlaku sesuai ketetapan dalam organisasi						
5	Pimpinan telah kreatif dan inovatif memberikan semangat untuk meningkatkan prestasi					
6	Pimpinan yang kreatif dan inovatif sesuai aturan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Prestasi Kerja Pegawai

Instrumen ini di desain untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai dalam hal kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kuantitas						
1	Target kuantitas pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai					
2	Realisasi kuantitas pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
Kualitas						
3	Target kualitas pekerjaan melebihi standar yang telah ditetapkan					
4	Target kualitas pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai					
5	Realisasi kualitas pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
Waktu						
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan					
Biaya						
8	Beberapa pekerjaan diperlukan biaya dalam menyelesaikannya					
9	Selalu dibutuhkan biaya dalam menyelesaikan pekerjaan					
Orientasi Pelayanan						
10	Saya bersikap dan berperilaku baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat					
11	Saya bersikap dan berperilaku baik kepada atasan/pimpinan					
Integritas						
12	Saya mampu bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika					
13	Atasan/pimpinan memiliki integritas yang tinggi					

Komitmen					
14	Saya siap berkomitmen untuk mengutamakan kepentingan Instansi daripada kepentingan pribadi				
15	Atasan/pimpinan telah berkomitmen untuk mengutamakan kepentingan instansi daripada kepentingan pribadi				
Disiplin					
16	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu				
17	Saya selalu pulang kantor tepat waktu				
18	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan				
Kerjasama					
19	Saya dan rekan kerja yang lain saling membantu pada saat pelaksanaan tugas pekerjaan				
20	Saya selalu melakukan kerjasama yang erat dengan rekan kerja.				
Kepemimpinan					
21	Pimpinan memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan				
22	Pimpinan memiliki kecakapan dalam memimpin				

