

ANALISIS PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERTANIAN SUMATERA UTARA

Oleh :

Dr. Syafriadi. SE.,MM

Dosen STIE Indonesia-Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara. Variabel dalam penelitian ini adalah yang menjadi objek pengamatan penelitian atau merupakan faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diteliti, dalam hal ini adalah Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara. Berdasarkan teori-teori yang membahas masalah tersebut maka dalam penelitian ini penulis menetapkan Variabel dalam penelitian yaitu : Variabel bebas (*independent variabel*) yaitu Insentif (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara. Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara.

Kata kunci : *insentif, motivasi kerja dan kinerja*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu.

Bertitik tolak dari teori motivasi, manusia hanya akan melakukan pekerjaannya jika orang tersebut mempunyai motivasi kerja dan pekerjaan tersebut menyenangkan baginya. Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal

menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer. Dengan demikian tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti.

Peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian peran penting sumber daya manusia disadari sepenuhnya dalam kerangka mencapai tujuan dan peningkatan kualitas pegawai. Pada bagian ini adanya pemberian motivasi akan mendorong pegawai

untuk mempunyai kinerja yang baik pula. Faktor lain yang juga turut menentukan kinerja pegawai adalah pemberian insentif.

Berdasarkan uraian penulis pada objek penelitian maka terdapat beberapa Identifikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja sebagai berikut :

1. Semangat dan gairah kerja pegawai yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa saja disebabkan masih kurangnya motivasi kerja.
2. Terdapat pegawai yang masih kurang mampu bekerja sama dalam Team Kerja, dan adanya kecenderungan saling mengandalkan dan melepaskan tugas dan mempercayakan kepada teman lain dalam satu team.
3. Masih terdapat beberapa pegawai yang tingkat disiplinnya belum optimal seperti tingkat Kehadiran yang belum baik, waktu kehadiran dan waktu pulang yang belum tepat waktu.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah ada pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara?

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara.

1.3. Metode Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah yang menjadi objek pengamatan penelitian atau

merupakan faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diteliti, dalam hal ini adalah Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara. Berdasarkan teori-teori yang membahas masalah tersebut maka dalam penelitian ini penulis menetapkan Variabel dalam penelitian yaitu : Variabel bebas (*independent variabel*) yaitu Insentif (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Pengolahan data secara komputer dengan Program SPSS versi 16.0 akan diperoleh out put SPSS :

1. Persamaan Regresi Linier Sederhana.
2. Koefisien korelasi parsial (RXY) yang menggambarkan arah dan keeratan hubungan Intensif dan motivasi dengan kinerja.
3. Nilai koefisien determinasi (R²) yang menggambarkan besarnya pengaruh antara Intensif dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Uraian Teoritis

2.1. Insentif

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. Mutiara S. Pangabean (2002: 77), mengemukakan bahwa: “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi,

maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Motivasi berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan /kegiatan yang berlangsung secara sadar (Hadari Nawawi, 1988, p. 351). Motivasi dapat dikembangkan dengan menemukan kebutuhan (bawahan) yang bersifat fisik, keamanan, mental, psikologi, sosial, dan ekonomi dalam lingkungan kerja dan menciptakan kondisi bagi pemenuhan kebutuhan tersebut.

Faktor kebutuhan dapat menjadi motivasi yang mampu mendorong para bawahan untuk bekerja. Dan Motivasi dapat dikembangkan dengan menciptakan suatu keinginan untuk bekerja keras/giat, berprestasi dan sukses. Keinginan untuk bekerja keras, berprestasi, dan sukses dapat didorong dengan memberikan tantangan sugestif yang memberi motivasi untuk bertindak.

2.2. Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai

dengan profesi dan *job description* individu yang bersangkutan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 67) kinerja itu dapat didefinisikan sebagai: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kenyataan menunjukkan permasalahan tersebut, sementara tingginya tuntutan kerja yang digariskan pemerintah dan pandangan masyarakat yang menempatkan sosok pegawai sebagai penentu keberhasilan membuat kerja pegawai menjadi berat. Oleh karena itu diperlukan adanya insentif yang memadai dan motivasi sehingga diharapkan dapat terwujud kondisi organisasi yang dinamis dan kondusif dalam rangka peningkatan kualitas organisasi.

3. Pembahasan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tentang insentif dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera secara dominan termasuk dalam katagori insentif dan motivasi kerja dalam kriteria “Baik” . Kondisi ini perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai insentif dan motivasi kerja dalam katagori sangat baik.

Dari kriteria per indikator didapat sub indikator yang mempunyai kriteria yang “Sangat Baik” terdapat pada sub indikator insentif yang diberikan. Kesempatan pengembangan karier dan kesempatan meningkatkan pendidikan yang berarti bahwa pimpinan sangat mendukung dan memberikan kesempatan pengembangan karier kepada pegawai untuk meningkatkan jenjang

pendidikan sepanjang tidak mengganggu waktu dalam tugas.

Demikian pula bahwa peningkatan pangkat / golongan dan jabatan dinilai responden sangat baik yang dilakukan pimpinan, hanya saja pengembangan karier sering terkendala karena harus melibatkan pihak lain seperti Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) karena pada kenyataannya masih banyak faktor lain yang menentukan pengembangan karier seperti hubungan kedekatan dengan pihak-pihak yang menentukan jabatan dan kepangkatan.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara secara dominan termasuk dalam katagori kinerja pegawai yang baik. Kondisi ini perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan lagi agar dapat mencapai kinerja pegawai dalam katagori yang sangat baik. Indikator dengan kriteria baik terdapat pada indikator hasil pekerjaan selalu sesuai dengan target dan hasilnya baik, berusaha melakukan tugas dengan prinsip tepat waktu dan hasilnya baik, selalu penuh tanggung jawab, kesetiaan pada tugas dan pekerjaan serta pimpinan, selalu berusaha taat dan patuh akan peraturan yang ada dalam kantor maupun luar kantor.

Pada kenyataannya memang sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target, dimana dalam melaksanakan tugas tahunan selalu menggunakan kerangka peraturan yang berlaku sebagai pedoman aturan pekerjaan untuk mencapai target dan diadakan evaluasi setiap bulan untuk melihat pencapaian target secara bertahap. Indikator lainnya yang baik adalah

selalu dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan sekerja dalam team maupun koordinasi dimana dalam unit kerja diberikan petunjuk operasional kegiatan dan untuk melaksanakan kegiatan dibentuk panitia/team kerja sehingga dalam pelaksanaannya dapat dicapai dengan baik dan menggunakan sistem open management kepada bawahan secara transparan sehingga bawahan mengerti tujuan yang akan dicapai dan agar lancar berkoordinasi dengan unit-unit terkait. Indikator yang juga baik adalah selalu penuh disiplin dalam menjalankan tugas dimana setiap pegawai sebagian besar mematuhi jam kerja dan aturan yang berlaku.

Sedangkan indikator kinerja yang termasuk dalam kriteria sedang terdapat pada indikator selalu terjadi peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu, yang berarti masih terdapat responden yang belum menunjukkan peningkatan hasil kerjanya dari waktu ke waktu hal ini menunjukkan kinerja yang statis dan tidak berkembang. Indikator yang lainnya adalah tidak akan melakukan penyimpangan dalam pekerjaan yang artinya masih terdapat pegawai yang melakukan penyimpangan dalam tugas berarti tingkat kejujurannya masih belum baik dengan kriteria sedang. Juga indikator selalu mempunyai ide dan inisiatif dalam bekerja dan menjalankan tugas artinya pegawai hanya melaksanakan tugas setelah ada perintah dan petunjuk atasan dengan cara kerja yang telah ditentukan tanpa adanya ide dan kerja yang dapat dilakukan.

Hubungan antara insentif dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai (r_{xy}) = 0,670 artinya hubungan keduanya positif dan jika dikonsultasikan kepada tabel

interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan koefisien determinasi antara insentif dan motivasi terhadap Kinerja (r_{XY^2}) = 0,449 yang berarti bahwa pengaruh

insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 44,9 % dan sisanya 55,1 % dipengaruhi variabel lain, berarti cukup besar peranan/kontribusi variabel insentif dan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi maka ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara.
3. Berdasarkan tabel tentang distribusi frekuensi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara secara dominan termasuk dalam katagori kinerja pegawai baik, kondisi ini perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan lagi agar dapat mencapai kinerja pegawai dalam katagori yang sangat baik. Namun penilaian per indikator ternyata yang mempunyai kriteria baik terdapat pada indikator hasil

kerja, kesetiaan, tanggung jawab, kerjasama dan disiplin. Sementara indikator peningkatan hasil, taat aturan dan kejujuran serta ide/inisiatif pegawai mempunyai kriteria sedang.

4.2. Saran

1. Pada variabel insentif dan motivasi, memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya diupayakan dengan berbagai strategi untuk peningkatan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati dan penuh semangat tanpa harus diawasi apalagi diperintah.
2. Berkaitan dengan kinerja maka indikator yang perlu mendapatkan perhatian untuk peningkatan adalah terdapat responden yang belum menunjukkan peningkatan hasil kerjanya dari waktu ke waktu hal ini menunjukkan kinerja yang statis dan tidak berkembang karena itu hendaknya pimpinan lebih meningkatkan motivasi yang diberikan dan berikan insentif/bonus pada pegawai yang kerjanya terjadi peningkatan. Indikator yang lainnya adalah masih terdapat pegawai yang melakukan penyimpangan dalam tugas berarti tingkat kejujurannya masih belum baik dengan kriteria sedang.

Daftar Pustaka

- Adam, Indradjaya, 1998. *Komunikasi untuk meningkatkan kinerja*, Gunung Agung, Jakarta.
- Abraham H. Maslow, 1993. *Motivasi dan Kepribadian*,

- Terjemahan Nurul Imam
(Bandung : PT Remaja
Rosdakarya Offset, pp. 43-
57.
- Sumber Daya Manusia,*
Rhineka Cipta, Jakarta.
- Suwarno Handyaningrat, 2001,
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Galia, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 1996. *Prosedur
Penelitian Suatu
Pendekatan Praktek*, PT.
Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, 2000. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*, Mas Agung,
jakarta.
- Bedjo Siswanto, 1996, *Manajemen
Sumber Daya Manusia*,
Galia, Jakarta.
- Dharma, 2002. *Surya Paradigma
Baru Manajemen Sumber
Daya Manusia*, Amara
Book, Yogyakarta.
- Gie, The Liang, 1998. *Manajemen
Suatu Pengantar*, Ghalia,
Jakarta.
- Hadari Nawawi, 1988. *Manajemen
Sumber Daya Manusia:
untuk Bisnis yang
Kompetitif*. Gajah Mada
University Press,
Yogyakarta.
- Hani T Handoko, 1998. *Manajemen
suatupengantar*, Ghalia,
Jakarta.
- Hasibuan Malayu, SP. 1995.
*Manajemen SDM Dasar
dan Kunci Keberhasilannya*,
Gunung Agung, Jakarta.
- Manullang, 1998. *Dasar-dasar
manajemen*, Galia, Jakarta.
- Prawiro Sentono
,1999.*Pengembangan*