

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS BINA MARGA BALAI BESAR
PELAKSANAAN JALAN NASIONAL III SATKER PELAKSANAAN JALAN
NASIONAL WILAYAH I BANDAR LAMPUNG .

Oleh
Hujaimatul Fauziah
Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

ABSTRAK

Kinerja Pegawai merupakan suatu tingkatan pencapaian hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas kinerja yang telah diberikan dan dicapainya sedangkan motivasi merupakan dorongan keinginan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan berhasil sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai juga tujuan organisasi. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Iii Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif, dari hasil analisis tersebut dapat di ambil simpulan bahwa berdasarkan persamaan regresi maka ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Iii Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung.

Key words: Insentif , motivasi dan kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. 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 Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung ?

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan : Ingin mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung .

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.

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 .

Berdasarkan uraian dan rumusan permasalahan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Insentif dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan

Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung .

METODOLOGI 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 Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung . 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)

Pengukuran Variabel

Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai diukur dengan cara pemberian Score pada setiap Jawaban Responden dari pertanyaan yang menggunakan skala likert dengan Score terdapat 5 tingkatan kriteria :

Jawaban a diberi Score 5 Kriteria Sangat baik

Jawaban b diberi Score 4 Kriteria Baik

Jawaban c diberi Score 3 Kriteria Sedang

Jawaban d diberi Score 2 Kriteria Kurang Baik

Jawaban e diberi Score 1 Kriteria Tidak Baik

Kriteria Penilaian variabel ditentukan dengan menentukan Interval Kelas Harapan atau Interval

Ideal atau harapan dengan rumus Interval Kelas sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I= Interval kelas dari Total Score

N T= Nilai tertinggi dari Total Score

N R= Nilai terendah dari Total Score

K = Kelas (Alternatif Jawaban)

Dalam Penelitian ini menggunakan 10 pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban pada variabel Motivasi Kerja dan Variabel Kinerja Pegawai. Maka total Score tertinggi 50 dan total Score terendah 10 sehingga Interval Score :

$$I = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Berdasarkan Interval kelas tersebut sebesar 8 maka Kreteria penilaian pada kedua variabel yang diteliti sebagai berikut :

Score Total 10 - 17 Kreteria Tidak Baik

Score Total 18 - 25 Kreteria Kurang Baik

Score Total 26 - 33 Kreteria Sedang

Score Total 34 - 41 Kreteria Baik

Score Total 42 - 50 Kreteria Sangat Baik

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja baik pengaruh secara parsial maupun simultan digunakan Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Keterangan Y = Variabel Kinerja Pegawai

X = Variabel Insentif dan Motivasi Kerja

A = Intercep

B = Koefisien regresi

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 (RXY) yang menggambarkan besarnya Pengaruh antara Intensif dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah:

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis kualitatif dalam pembahasan ini merupakan diskripsi data setiap variabel dan interpretasi tabel dari variabel-variabel yang diteliti yaitu variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai , variabel bebas (X) yaitu insentif dan motivasi kerja pegawai . Selanjutnya, Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan dengan

menggunakan Program SPSS Versi 16.0 dengan kriteria instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi (Pearson Correlation) adalah positif dan nilai probabilitas korelasi (Sig. (2-tailed)) \leq taraf signifikan (α) sebesar 0,05, sedangkan kriteria data reliable adalah apabila instrumen memiliki nilai koefisien $> 0,06$.

Correlation

	Total	Alpha	Validitas
P1 Pearson Correlation	.711**		
Sig. (2-tailed)	.003	.05	Valid
N	20		
P2 Pearson Correlation	.577*		
Sig. (2-tailed)	.024	.05	Valid
N	20		
P3 Pearson Correlation	.631*		
Sig. (2-tailed)	.012	.05	Valid
N	20		
P4 Pearson Correlation	.644**		
Sig. (2-tailed)	.010	.05	Valid
N	20		
P5 Pearson Correlation	.682**		
Sig. (2-tailed)	.005	.05	Valid
N	20		
P6 Pearson Correlation	.568*		
Sig. (2-tailed)	.027	.05	Valid
N	20		
P7 Pearson Correlation	.642**		
Sig. (2-tailed)	.010	.05	Valid
N	20		
P8 Pearson Correlation	.668**		
Sig. (2-tailed)	.006	.05	Valid
N	20		
P9 Pearson Correlation	.758**		
Sig. (2-tailed)	.001	.05	Valid
N	20		
P10 Pearson Correlation	.579*		
Sig. (2-tailed)	.024	.05	Valid
N	20		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas insentif dan motivasi kerja dilakukan untuk

mengetahui tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen insentif dan motivasi kerja. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang insentif dan motivasi kerja dimaksud. Dari output SPSS diperoleh koefisien untuk mengukur validitas insentif sebagai berikut :

Tabel Nilai Koefisien Korelasi Instrumen Insentif dan Motivasi Kerja

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen (item pernyataan) tentang insentif dan motivasi kerja bernilai korelasi positif dan nilai probabilitas korelasi (Sig.(2-tailed)) \leq taraf signifikan α sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa semua instrumen tentang insentif dan motivasi kerja adalah valid.

Uji reliabilitas insentif digunakan untuk mengukur keterandalan atau konsistensi instrumen insentif dan motivasi kerja, dikatakan reliable bila dari instrumen yang sama (tes dan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel Nilai Koefisien Reliabilitas Insentif dan Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	10

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas insentif dan motivasi kerja sebesar 0,834 $> 0,06$, maka data hasil angket tentang insentif dan motivasi kerja memiliki reliabilitas

yang baik atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Tabel Nilai Koefisien Korelasi Instrumen Kinerja Pegawai

	Total	Alpha	Validitas
P1 Pearson Correlation	.658**		
Sig. (2-tailed)	.008	.005	Valid
N	20		
P2 Pearson Correlation	.560*		
Sig. (2-tailed)	.030	.005	Valid
N	20		
P3 Pearson Correlation	.682**		
Sig. (2-tailed)	.005	.005	Valid
N	20		
P4 Pearson Correlation	.630*		
Sig. (2-tailed)	.012	.005	Valid
N	20		
P5 Pearson Correlation	.575*		
Sig. (2-tailed)	.025	.005	Valid
N	20		
P6 Pearson Correlation	.657**		
Sig. (2-tailed)	.008	.005	Valid
N	20		
P7 Pearson Correlation	.602*		
Sig. (2-tailed)	.017	.005	Valid
N	20		
P8 Pearson Correlation	.784**		
Sig. (2-tailed)	.001	.005	Valid
N	20		
P9 Pearson Correlation	.621*		
Sig. (2-tailed)	.014	.005	Valid
N	20		
P10 Pearson Correlation	.704**		
Sig. (2-tailed)	.003	.005	Valid
N	20		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen (item pernyataan) tentang kinerja pegawai bernilai korelasi positif dan nilai probabilitas korelasi (Sig.(2-tailed)) ≤ taraf signifikan α sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa

semua instrumen tentang kinerja pegawai adalah valid.

Uji reliabilitas kinerja pegawai digunakan untuk mengukur keterandalan atau konsistensi instrumen kinerja pegawai, dikatakan reliable bila dari instrumen yang sama (tes dan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 8. Nilai koefisien Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas kinerja pegawai sebesar 0,834 > 0,06, maka data hasil angket tentang kinerja pegawai memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

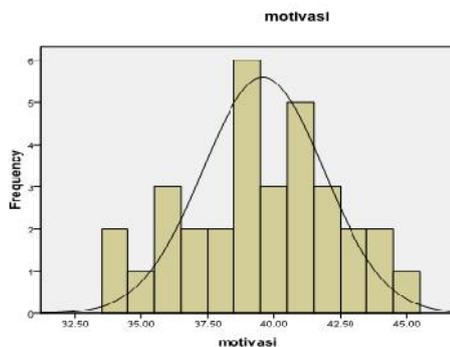
Dari hasil perhitungan interval kelas dan skor rata-rata motivasi dapat disusun tabel distribusi frekuensi skor variabel insentif dan motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Insentif dan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung .

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	42,00 - 50,00	5	25,00
Baik	34,00 - 41,00	15	75,00
Cedang	26,00 - 33,00	0	0
Kurang Baik	18,00 - 25,00	0	0
Tidak Baik	10,00 - 17,00	0	0
Jumlah		20	100

Sumber : Hasil Output SPSS (Frekuensi)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban 7 responden (25,00%) memberikan tanggapan bahwa insentif dan motivasi kerja pegawai sudah sangat baik, dan 25 responden (75,00%) memberikan tanggapan bahwa insentif dan motivasi kerja pegawai sudah baik. Pada diagram insentif dan motivasi kerja juga terlihat bahwa jawaban dari 32 responden menghasilkan score minimum 34 dan maxium 45 serta rata-rata (Mean) sebesar 39,53 dengan standar deviasi 2,907 berada pada kriteria motivasi kerja baik yang berarti insentif dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung sudah baik. Gambar Histogram dan Kurve Normal Variabel Insentif dan Motivasi



Selanjutnya dapat digambarkan profil insentif dan motivasi kerja per indikatornya dengan *Interval Total Score* sebagai berikut :

$$\text{Total Score tertinggi} : 32 \times 5 = 160$$

$$\text{Total Score Terendah} : 32 \times 1 = 32$$

$$\text{Interval Score} : = \frac{160 - 32}{5} = 26$$

Maka diperoleh *Interval Score* sebagai berikut :

32 sd 57	Tidak Baik
58 sd 83	Kurang Baik
84 sd 109	Sedang
110 sd 135	Baik
136 sd 160	Sangat Baik

Tabel Profil Kriteria Insentif dan Motivasi Kerja Per Indikator Pada Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung .

No	Pernyataan	Score Total	Kreteria
1	Insentif akan membantu anda mengekspresikan kemampuan dan kompetensi anda	123	Baik
2	Insentif dapat memberikan kesempatan bagi anda untuk mencapai apa yang anda inginkan	136	Sangat Baik
3	Insentif memberikan dasar yang rasional atas prestasi seseorang.	138	Sangat Baik
4	Insentif membuat orang lain menghormati anda di dalam organisasi	140	Sangat Baik
5	Insentif dikeluarkan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang berkualitas	142	Sangat Baik
6	Pimpinan menciptakan hubungan yang baik dan saling pengertian sesama aparatur dan dengan pimpinan.	115	Baik
7	Pimpinan berusaha menciptakan dan mencapai kondisi sosial aparatur yang cukup baik.	130	Baik
8	Kebijakan pimpinan mampu memberikan dorongan agar bekerja dengan baik.	114	Baik
9	Kesempatan pengembangan karier yang diberikan pimpinan sudah mendorong aparatur	131	Baik

	agar bekerja dengan baik.		
10	Kesempatan untuk meningkatkan Pendidikan secara formal sangat didukung dan didorong oleh Pimpinan.	125	Baik
	Rata - rata	126,5	Baik

Sumber : Data Diolah, 2011

Dari tabel diatas terlihat bahwa insenti dan motivasi kerja cenderung mempunyai kriteria yang baik dengan total rata-rata score 126,5

Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan interval kelas dan skor rata-rata kinerja dapat disusun tabel distribusi frekuensi skor variabel kinerja sebagai berikut :

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung .

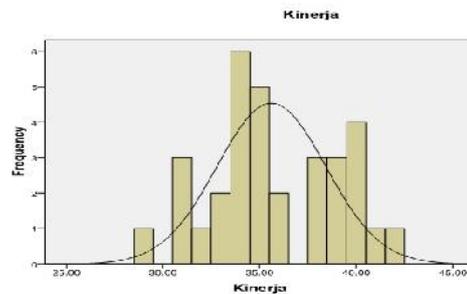
Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	47,00 - 50,00	1	3,1
Baik	34,00 - 41,00	15	75,0
Sedang	26,00 - 33,00	4	21,9
Kurang Baik	18,00 - 25,00	0	0
Tidak Baik	10,00 - 17,00	0	0
Jumlah		20	100

Sumber : Hasil Output SPSS (Frekuensi)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh jawaban 1 responden (3,1%) memberikan tanggapan bahwa kinerja pegawai sangat baik, 15 responden (75,0%) memberikan tanggapan bahwa kinerja pegawai dalam kategori baik dan 4 responden (21,9%) memberikan tanggapan bahwa kinerja pegawai dalam kriteria sedang . Demikian pula dalam histogram dan kurve normal terlihat bahwa score kinerja dari 20 responden dengan score mimimum 29 dan maximum 42 serta

rata-rata (Mean) sebesar 35,78 dengan standar deviasi 3,358 yang termasuk dalam kriteria kinerja yang baik.

Gambar Histogram dan kurve normal variabel Kinerja



Selanjutnya dapat digambarkan profil kinerja pegawai per indikatornya dengan Interval Total Score Ideal / Harapan sebagai berikut :

Total Score tertinggi : $20 \times 5 = 100$
 Total Score Terendah : $20 \times 1 = 20$
 Interval Score : $\frac{100 - 20}{5} = 16$

Maka Interval Kriteria Score sebagai berikut :

32 sd 57 Tidak Baik
 58 sd 83 Kurang Baik
 84 sd 109 Sedang
 110 sd 135 Baik
 136 sd 160 Sangat Baik

Tabel Profil Kinerja Pegawai per Indikator pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung .

No	Pernyataan	Score Total	Kriteria
1	Hasil pekerjaan yang dicapai dalam bekerja selalu sesuai dengan target dan hasilnya baik.	128	Baik
2	Dalam bekerja selalu berusaha melakukannya dengan prinsip tepat waktu dan hasilnya baik	116	Baik

3	Selalu terjadi peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu	107	Sedang
4	kesetiaan pada tugas dan pekerjaan serta pimpinan sudah cukup tinggi	115	Baik
5	Dalam melaksanakan tugas selalu penuh tanggung jawab untuk menyelesaikannya dengan baik dan tepat waktu	116	Baik
6	Selalu berusaha taat dan patuh akan peraturan yang ada dalam kantor maupun luar kantor.	111	Sedang
7	Tidak akan melakukan penyimpangan dalam pekerjaan	123	Sedang
8	Selalu dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan sekerja dalam team maupun koordinasi	113	Baik
9	Selalu penuh disiplin dalam menjalankan tugas.	127	Baik
10	Selalu mempunyai ide dan Inisiatif dalam bekerja dan menjalankan tugas	89	Sedang
	Rata - rata	114,5	Baik

Sumber : Data Diolah, 2011

Dari tabel diatas terlihat bahwa kinerja pegawai secara dominan dan rata-rata dari seluruh indikatornya mempunyai kriteria baik dengan rata rata total score 114,5.

Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui sifat hubungan variabel insentif dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai digunakan analisis *korelasi pearson product moment*. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11 : Nilai Koefisien Korelasi
Correlations

		Insentif Motivasi	Kinerja
Insentif dan Motivasi	Pearson Correlation	1	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
Kinerja	Pearson Correlation	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai korelasi antara motivasi dengan kinerja pegawai (r_{xy}) = 0,670 artinya hubungan keduanya bersifat positif dan jika dikonsultasi terhadap tabel inteprestasi maka nilai 0.670 berada pada interval koefisien 0,60 - 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh antara varibel insentif motivasi kerja dengan kinerja pegawai maka digunakan nilai koefisien determinasi. Hasil analisa dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0 adalah sebagai berikut :

Tabel Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.431	2.53377

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien determinasi antara insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ($r^2 X Y^2$) = 0,449 yang berarti bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar

Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung dipengaruhi sebesar 44,9 % oleh motivasi kerja sementara sisanya sebesar 55,1 % dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

Persamaan Regresi

Untuk mengetahui seberapa jauh nilai variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai berubah jika nilai variabel bebas (X) yaitu insentif dan motivasi kerja diubah sebesar satu satuan maka digunakan analisis regresi. Persamaan regresi diperoleh dengan menggunakan komputersasi program SPSS versi 16.0, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel Nilai Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.191	6.205		.837	.409
Motivasi	.774	.157	.670	4.943	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 5,191 + 0,774 X$$

Nilai Koefisien regresi tersebut (b = 0,774) mempunyai makna bahwa jika insentif dan motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,774 satuan dan sebaliknya jika insentif dan motivasi kerja pegawai mengalami penurunan 1 satuan maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja sebesar 0,774 satuan. Dan nilai konstanta sebesar (a = 5,191) mempunyai makna bahwa jika tidak terdapat perubahan pada insentif dan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan sebesar 5,191 satuan.

Pengujian Hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi (Sig.)

dimana hipotesis akan diterima jika Sig. < alpha (0,05)

Tabel 14 : Nilai Uji Signifikansi

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156.869	1	156.869	24.435	.000 ^a
Residual	192.599	30	6.420		
Total	349.469	31			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai Sig.Regression = 0,000 < 0,05 Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah benar dan dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tentang insentif dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung 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 tabel 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

pengembangkan karier yang berupa 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 Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung 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

inisiatif dalam metode kerja, bahan 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^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 .

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan.

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 Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung
2. Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan

Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung

3. Berdasarkan tabel tentang distribusi frekuensi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung 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.

Implikasi

Berdasarkan analisis data secara kualitatif terdapat beberapa hal yang kondisinya belum baik sehingga perlu direkomendasikan dalam rangka upaya peningkatan kinerja pegawai sebagai berikut :

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 kinerjanya 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, *Motivasi dan Kepribadian*, Terjemahan Nurul Imam (Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset, 1993), pp. 43-57.
- 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, *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yokyakarta: Gajah Mada University Press, 1988), p. 351\
- 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 Sumber Daya Manusia*, Rhineka Cipta, Jakarta
- Suwarno Handyaningrat, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia, Jakarta