E-ISSN: 3025-0994
Halaman 1-9
Volume 2 Nomor 1 Tahun 2024

Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Erin Yulia[1*], M. Azis Firdaus[2], Syahrum Agung[3]

[1,2,3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
e-mail: erinyulia903@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang bagaimana insentif, motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cigudeg. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cigudeg. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 50 orang yang merupakan pegawai Kecamatan Cigudeg. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.4 dengan metode analisis SEM (Structural Equatoin Modeling). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study discusses how incentives, work motivation affect employee performance in Cigudeg District. The purpose of this study was to test and analyze the effect of incentives and work motivation on employee performance in Cigudeg District. The sampling technique used a questionnaire technique with a total of 50 respondents who were employees of Cigudeg District. The analytical test tool used is SmartPLS v.4 with the SEM (Structural Equatoin Modeling) analysis method. The results of this study indicate that incentives have a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, incentives and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Incentives, Work Motivation, Employee Performance*

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu alat terpenting instansi, karena manusia merupakan salah satu faktor penggerak instansi yang sangat penting, setiap instansi membutuhkan pegawai yang berkompeten di bidangnya. Untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal, konsekuensinya dapat berdampak positif pada organisasi atau otoritas. Dalam rangka pelayanan publik yang efektif dan efisien bagi masyarakat diperlukan efisiensi pegawai. Pelayanan yang baik ditentukan oleh kinerja pegawai yang jujur, profesional, netral dan bebas tekanan (Abduallah, 2015).

Tujuan pemberian insentif ini adalah untuk meningkatkan dan mendorong semangat kerja dan motivasi kerja para pegawai agar lebih kreatif dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Insentif harus adil bagi pegawai yang telah mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pemberian insentif ini harus didasarkan pada apa yang telah dilakukan setiap pegawai dengan keterampilan mereka (Halim, 2022).

Motivasi diri tidak muncul begitu saja dengan sendirinya, karena hal lain adalah banyak pihak yang ikut serta memotivasi, juga instansi atau perusahaan harus ikut serta memberikan kontribusi, sehingga motivasi ini sangat penting untuk kedepannya. Motivasi berprestasi merupakan penggerak dalam diri seseorang untuk mencapai prestasi setinggi mungkin demi kepentingan yang bersangkutan (Khairati, 2013).

Kinerja pegawai, instansi menerapkan beberapa cara yang secara alami dapat merangsang karyawan untuk melakukan yang terbaik. Beberapa kegiatan tersebut adalah pelatihan, insentif, penghargaan dll. Langkah-langkah ini terkait erat dengan pemberian kompensasi. Kepuasan terhadap gaji dapat memengaruhi perilaku pegawai dan mendorong kinerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dilakukan tidak hanya di perusahaan atau organisasi swasta, tetapi juga di instansi pemerintah. Bagaimanapun, isntansi juga harus memiliki strategi tertentu untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan objek yaitu pegawai kecamatan cigudeg. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode pengukuran pada kuesioner ini menggunakan skala likert yaitu nilai pengukuran dari 5 sampai 1, dengan alternatif jawaban : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS). Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah model SEM (Structural Equation Modeling). Jenis data kuantitatif seumber data primer yang menggunakan Partial Least Squares (PLS) sebagai metode analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran yang diperoleh dari kuesioner kepada 50 pegawai kecamatan cigudeg yang tersebar 50 dan kembali dapat diolah yang selanjutnya dapat diuji dan dianalisis sehingga tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada Tabel 6.

Table 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	50	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang memenuhi syarat	50	100%

Tabel 2 menunjukan bahwa 50 kuesioner di distribusikan. Jejak pendapat yang dikembalikan 50 kuesioner serta responden survei 100% bagian selanjutnya menjelaskan infromasi yang diperoleh dari reponden. Informasi deskriptif yang menggambarkan bahwa kondisi tau kedaan responden harus dianggap informasi tambahan untuk membantu memahami hasil penelitian ini.

Table 2 Klasifikasi Berdasarkan Karakteristik Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	24	48.0	48.0	48.0
	31-40 Tahun	20	40.0	40.0	88.0
	41-50 Tahun	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah umur respondein dengan total keseluruhan 50 orang dimana responden yang berumur 20-30 tahun berjumlah 24 orang dengan presentase 48%, responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase 40%, responden yang berumur 41-50 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 12%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia sebagian besar responden pada kecamatan cigudeg adalah 20-30 tahun.

Table 3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	37	74.0	74.0	74.0
	Perempuan	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan informasi yang diterima, total ada 50 responden, dimana sebanyak 37 responden laki-laki terhitung 74% dan 13 responden perempuan terhtung 26%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sebagian responden dari Kecatamatan cigudeg adalah laki-laki.

Table 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	8	16.0	16.0	16.0
	D3/D4	15	30.0	30.0	46.0
	S1/S2/S3	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4, 8 responden pendidikan SLTA dengan presentase 16%, pendidikan D3/D4 ada 15 responden dengan presentase 30%, pendidikan S1/S2/S3 ada 27 responden dengan presentase 54%.

Table 5 Karakteristik Bedasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	6	12.0	12.0	12.0
	3-5 Tahun	18	36.0	36.0	48.0
	>5 tahun	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

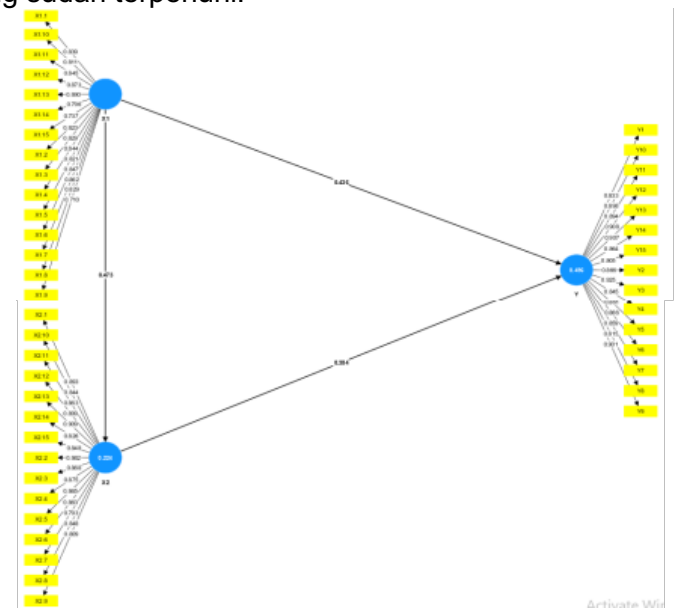
Berdasarkan Tabel 5, 6 responden bekerja dengan persentase 12% selama 1-2 tahun, 18 responden bekerja dengan persentase 36% selama 3-5 tahun, dan 26 responden bekerja deingan persentase lebih dari 5 tahun sebesar 52%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa lama waktu kecamatan cigudeg > 5 tahun. Model pengukuran validitas konvergen dengan item yang nilainya didasarkan pada korelasi antara skor item dan skor konstruk. Indeks validitas konvergen diukur dengan menggunakan faktor AVE.

Table 6 Convergeint Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.966	0.971	0.970	0.681
X2	0.974	0.980	0.977	0.736
Y	0.977	0.979	0.979	0.758

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas variabel dan nilai AVE (Average Variance Extracted) masing-masing variabel. Suatu variabel memiliki kepercayaan diri yang tinggi jika skor kepercayaan gabungan lebih besar dari

0,7 dan AVE lebih besar dari 0,5. Berdasarkan tabel di atas, semua variabel memenuhi composite reliability karena nilainya berada di atas nilai yang direkomendasikan yaitu lebih dari 0,7 yang sudah terpenuhi.



Gambar 1 Hasil Uji Outer Model

Hasil analisis yang ditunjukkan pada Gambar 3 menunjukkan bahwa dari semua variabel yaitu sebanyak 30 variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,7.

Table 7 Kontraks P Values T Statistik

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1 -> X2	0.473	0.487	0.140	3.383	0.001
X1 -> Y	0.436	0.406	0.167	2.607	0.009
X2 -> Y	0.384	0.397	0.141	2.724	0.006

Berdasarkan hasil koefisien P Values pada Tabel 18, semua elemen untuk konstruk terbukti signifikan ketika t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05

1.Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 7 T-Statistik konstruk eksogen Insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan konstruk kinerja pegawai. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 2.607 lebih besar dari 1.96, dan nilaip-values 0.009 lebih kecil dari

0.05. Dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kecamatan cigudeg.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan dkk., (2015)dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 7 T Statistik konstruk endogen motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan konstruk kinerja pegawai. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 2.724 lebih besar dari 1.96, dan nilaip-values 0.006 lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kecamatan cigudeg.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendy & Fadhilah, (2019)dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.Insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 7 T Statistik konstruk eksogen insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan konstruk kinerja pegawai. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 3.383 lebih besar dari 1.96, dan nilaip-values 0.006 lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairati, (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4.Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Berdasarkan tabel 7 Konstruk insentif memiliki nilai t-statistik 1.823 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,068 lebih besar dari 0,005. Hal ini membuktikan hipotesis ke empat bahwa keterikatan pada insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Susanti, (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cigudeg dengan jumlah responden 50 pegawai yaitu Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 2.607 lebih besar dari 1.96, dan nilaip-values 0.009 lebih kecil dari 0.05. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 2.724 lebih besar dari 1.96, dan nilaip-values 0.006 lebih kecil dari 0.05. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 3.383 lebih besar dari

1.96, dan nilaip-values 0.006 lebih kecil dari 0.05. Nilai t-statistik 1.823 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,068 lebih besar dari 0,005. Dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kecamatan cigudeg. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kecamatan cigudeg. Insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta, Keterikatan pada insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abduallah. (2015). Composit Reliability, Composit Reliability,.

Adamy, marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur).

Baiti, K. N., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. 04(01).

Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Marauke. Oktober, 2, 135–155.

Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, 7(2), 135–155. https://doi.org/10.35724/jies.v7i2.507

Choirunnisa, reni. (2021). Kinerja karyawan. widina bakti persada bandung.

Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibramed Jakarta Selatan. Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(3). https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2551

Erma Widiana, M. (2020). Buku Ajar Pengantar Manajemen (Y. Sutarso, Ed.). Cv. Pena Persada.

Halim, A. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. 1(1).

Huda, S.E., M.M., N. (2016). Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan). Dalam Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan) (Nomor April).

I Gusti Ayu Windasari & Anak Agung Ketut Sri Asih. (2020a). Pengaruh insentif finansial, insentif non finansial dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Journal Research of Management, 2(1), 44–57. https://doi.org/10.51713/jarma.v2i1.34

I Gusti Ayu Windasari & Anak Agung Ketut Sri Asih. (2020). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Baramundi, Benoa. Journal Research of Management, 2(1), 44–57. https://doi.org/10.51713/jarma.v2i1.34

Khairati, R. (2013). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. 1(2).

Kusuma, H. Y., Susilo, H., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang).

Laka, B. M., Burdam, J., & Kafiar, E. (2020). Role Of Parents In Improving Geography Learning Motivation In Immanuel Agung Samofa High School. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(2), 69–74. https://doi.org/10.47492/jip.v1i2.51

Mangkunegara, anwar. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, anwar prabu. (2019). Indikator-indikator motivasi kerja.

Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Mila, B. (2015). Manajemen sumber daya manusai. PUSTAKA SETIA.

Nashar. (2014). Dasar Dasar Manajemen. Dasar - Dasar Manajemen, 2.

Putra, P. D., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Group Pos Painan [Preprint]. Open Science Framework. https://doi.org/10.31219/osf.io/hu4mn

Rezeki, Fitri; Yusup, M. H. et all. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1).

Robbins. (t.t.). Indikator-indikator.

Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja.

Rohman, A., & Ap, M. (2016). Dasar-dasar manajemen (1 ed.). Inteligensia Media.

Sofyan, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sicpa Peruri Securink. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif, 2(2). https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i2.294

Sugiyono. (2016). Teknik pengumpulan data kuantitatif.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif. alfabeta.

Sumariyak, A. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur. 6(1).

Sumariyak, A. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur. 6(1).

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. 9(2).

Utami, A. H., Musseng, A., & Thahir, T. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tamalate Di Kabupaten Gowa.