**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA PENGAWAI DI KANTOR**

**CAMAT PADANGSIDIMPUAN ANGKOLA JULU**

**Oleh:**

**Nurdelila**

*Dosen Fakultas Ekonomi UGN Padangsidimpuan*

***Abstrak***

***Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Padangsidimpuan Angkola Julu. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan menggunakan angka-angka. Sedangkan tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Padangsidimpuan Angkola Julu berjumlah 21 orang. Tehnik data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi product moment. Dimana r hitung sebesar 0,563 &gt; r table 0,444. Besarnya persentase semua variabel independen dapat menjelaskan nilai variabel independen tersebut, sehingga dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi (R 2 ). Pada hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) adalah 31,699 dibulatkan menjadi 32%. Hal ini menyatakan bahwa 32% Variabel Insentif dapat mempengaruhi Variabel Prestasi kerja pegawai. Sisanya 68% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan uji t dapat dianalisis nilai t hitung sebesar 3,047, sedangkan nilai t tabel dengan df =21-1=20 sebesar 1,725 yang terdapat pada lampiran. Dengan demikian t hitung sebesar 3,047 &gt; t tabel 1,725. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat Insentif berpengaruh secara signifikan Terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Padangsidimpuan Angkola Julu.***

***Kata kunci : Insentif, Prestasi Kerja***

**BAB I PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Menghadapi era globalisasi saat ini dan kondisi masyarakat sering kali di temukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemampuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut padahal harus di akui manusia adalah faktor terpenting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun perusahaan itu mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka sumber daya perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan.

Untuk mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan pegawai antara lain gaji, atau upah yang baik, pekerjaan yang baik, tempat yang kondusif, penghargaan yang dilakukan kepada pengawai, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang di hargai masyarakat. Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam kantor untuk mencapai tujuannya. Sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi kerja merupakan salah satu kebutuhan yang harus dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dengan mengupayakan insentif yang besarnya sesuai degan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja pegawai agar selalu pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing. Permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Angkola Julu dalam masalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan dan tanggung jawab pegawai sehingga kinerja pegawai menurun. Sehingga penelitian ini dapat diambil judulnya dengan: ‘‘Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pengawai di Kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu”.

**1.2 Batasan Masalah**

Agar peneliti yang dilakukan tepat dan tidak menyimpang dari tujuan yang akan di capai, maka pada penelitian masalah yang akan dibahas di atas yaitu pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pengawai. Dimana hal ini memudahkan untuk mengambil keputusan.

**1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, agar pembahasan dan pemecahaan masalah tidak menyimpang maka, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Sejauh manakah insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu?

**1.4  Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sesuai rumusan masalah yaitu untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu.

**1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Untuk Kantor Camat

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan yang positif dan yang membangun serta dapat diterapkan oleh instansi dalam usaha meningkatkan kerja pegawai.

1. Untuk pihak lain

Bagi pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta sumber pemikiran tentang pengetahuan dibidang insentif dan prestasi.

1. Untuk penulis

Menambah wawasan penulis karena mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata,

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Insentif**

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Pelaksanaan sistem insentif dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan terhadap output yang dihasilkan, seperti yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, diantaranya:

Beberapa pengertian insentif menurut para ahli antara lain Jiwo Wangso dan Kartanto Broto Harsono (2008: 101) adalah: “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan”.

**2. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawan merupakan suatu hasil pengorbanan, baik pengorbanan waktu ataupun tenaga. Semua itu dilakukan dalam rangka melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan supaya tujuan perusahaan itu tercapai dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

Ada beberapa definisi mengenai prestasi kerja menurut pendapat para ahli diantaranya: Menurut Bernardin dan Russed (2009: 150),memberikan defenisi tentang prestasi catatan tentang hasi –hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu”.

1. **Kerangka Berfikir**

Berdasarkan kerangka teori diatas, maka dapat digambarkan suatu bangan kerangka berpikir mengenai seperti dibawah ini :

Variabel Y

Prestasi Kerja

Variabel X

Insentif

 rxy

 Gambar 1

 Kerangka Berpikir

1. **Defenisi Konsep Operasional**

**Tabel 2.1**

**Defenisi Konsep Operasional**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel |  Defenisi  | Indikator | Skala |
| Insentif( x ) | Insentif adalah Elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja Pegawai. | 1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Keadilan
5. Evaluasi jabatan
 | Likert |
| Prestasi kerja ( y ) | Prestasi Kerja adalah suatu proses penilian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. | 1. Tenaga Kerja
2. Program Pelatihan dan Pengembangan
3. Pengecekan secara Periodik
4. Program mutasi personal
5. Pemberian Insentif
 | Likert |

1. **Hipotesis**

Menurut Suharsimi Arikunto (2012: 102)“ Sehubungan dengan pembatasan pengertian diatas untuk hipótesis dapat diartikan sebagai satu jawaban yang bersifa sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ”bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pengawai di Kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu”.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

23

**3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian. Metode diperlukan agar tujuan penelitian ini dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh hasil yang baik, harus digunakan metode penelitian yang tepat. Berdasarkan masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

* 1. **Populasi Dan Sampel**
1. **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek yang di teliti. Menurut Sekaran (2006: 40) populasi sebagai keseluruhan kelompok orang kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi.dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah seluruh pegawai kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu yaitu sebanyak 21 orang.

1. **Sampel**

Populasi adalah keseluruhan objek yang di teliti. Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan sumber informasi dengan menggunakan teknik –teknik tertentu. Menurut Suharsimi Arikunto (2015: 137) menyatakan bahwa, apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Mengingat jumlah populasi di kantor Camat Kecamatan Padangsidimpuan Angkola Julu berjumlah 21 orang, maka dalam penelitian ini penulis akan menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel populasi.

**3.3 Instrumen Penelitian**

 Menurut Sugiyono (2015: 133) “Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti”. Instrumen penelitian merupakan sarana untuk mengumpulkan data sebagai bahan pengolahan data yang dipergunakan dalam menguji hipotesis. Untuk memperoleh data yang dibutukan maka terlebih dahulu disusun instrument yang diteliti. Adapun instrumen penelitian ini adalah :

1.Variabel Bebas (Independent Variabel) dengan simbol X yaitu Insentif.

2.Variabel Terikat (devendent variabel) dengan simbol Y yaitu Prestasi kerja pegawai.

**3.4 Jenis Dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat di infut ke dalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami melainkan dalam *numerik*.

**3.5 Prosedur Pengumpulan Data**

Cara yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dengan teknik yang penelitian yang mencakup:

1. Angket (kuesioner)

Angket adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui responden. Menurut Arikunto (2015: 139) “Kuesioner/Angket adalah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari seseorang”. Semakin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif. Adapun Penilaian Angket dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Penilaian Angket**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Skor Penilaian** |
| **1.** | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| **2.** | Setuju (S) | 4 |
| **3.** | Ragu – Ragu (RR) | 3 |
| **4.** | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| **5.** | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

2. Wawancara

Wawacara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka (*face to face)* antara penanya dan pewawancara dengan penjawab dan responden.

* 1. **Teknik Analisa Data**
	2. **Uji Validitas**

Uji validitas angket adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Uji validitas dilakukan menggunakan *software SPSS (Statistical Package fot the Social Sciences) 24.0 for windows* yaitu sebuah program pada komputer yang digunakan untuk membuat analisis statistika, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaannya valid
2. Jika r hitung < r tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

 Penyebaran angket atau kuisioner khusus dalam uji validitas dan realibilitas diberikan kepada 21 responden.

* 1. **Uji Realibilitas**

Reabilitas atau keterandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan Untuk melakukan uji ini peneliti menggunakan bantuan softwere *SPSS versi 24.0 for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

* 1. Jika r alpha > r tabel maka pertanyaan reliabel
	2. Jika r alpha < r tabel maka pertanyaan tidak reliabel
	3. **Person Product Moment**

 Analisis statistik yaitu untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dengan rumus Korelasi Product Moment yaitu:



* 1. **Uji t**

Uji t, digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel X terhadap Y, rumus yang digunakan menurut sugiyono (2015: 139 ) adalah:

 

* 1. **Koefisien Determinan**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (desain usaha) terhadap variabel dependen (tingkat pengunjung).Koefisien Determinan (R2) pada intinya mengukur kebenaran metode korelasi. Dimana analisisnya adalah apabila nilai R2 mendekati angka 1, maka variabel independen semakin mendekati hubungan dengan variabel dependen sehingga dapat dikatakan bahwa penggunaan metode tersebut dapat dibenarkan.

Menurut Arikunto (2015: 128) yaitu, “Metode yang baik adalah metode yang meminimumkan residual berarti variasi variabel independen dapat menerangkan variabel dependennya sehingga diperoleh korelasi yang tinggi antara variabel dependen dan variabel independen”. Akan tetapi ada kalanya dalam penggunaan koefisisen determinasi terjadi bisa terhadap satu variabel independen yang dimasukkan dalam metode.

Setiap tambahan satu variabel independen akan menyebabkan peningkatan R2, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara siginifikan terhadap varibel dependen (memiliki nilai t yang signifikan).



**3.7 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu Kota Padangsidimpuan yang beralamat di Jl. Raya Angkola Julu Desa Joring Natobang, Kecamatan Padangsidimpuan Angkola Julu.

 Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai bulan 16 April 2018. Waktu yang ditetapkan ini dipergunakan dalam rangka penelitian awal dan pengambilan data sebagai bahan yang akan diolah untuk mendapatkan jawaban terhadap hipotesis yang ditegakkan sebagai kesimpulan dalam penelitian ini.

**4.3. Hasil Uji**

 **4.3.1 Hasil Uji Validitas**

Suatu angket dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 21 responden, menurut Sugiyono (2007: 524)rtabel diperoleh sebesar 0,444.

 **Tabel**4.6

 **interpolasi linier (persamaan garis**)

|  |  |
| --- | --- |
| **N** | **rtabel** |
| 19 | 0,456 |
| 20 | 0,444 |
| 21 | 0,433 |



Jadi, apabila item pernyataan mempunyai nilai *item-total correlation*> rtabel (0,444) maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika suatu item pernyataan mempunyai nilai *item-total correlation*< rtabel (0,444) maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas item pernyataan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Rekapitulasi Uji Validitas Instrumen Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **item-total correlation** | **rtabel** | **Keterangan** |
| 1 | Insentif (X)* Item 1
* Item 2
* Item 3
* Item 4
* Item 5
 | 0,5560,5580,5590,5580,665 | 0,444 | ValidValidValidValidValid |
| 2 | Prestasi Kerja(Y)* Item 1
* Item 2
* Item 3
* Item 4
* Item 5
 | 0,5580,5560,5560,5610,592 | 0,444 | ValidValidValidValidValid |

Berdasarkan tabel 4.6diatas dari uji validitas yang dilakukan diperoleh bahwa seluruh item pernyataan dari dua variabel penelitian adalah valid karena nilai nilai *item-total correlation*> rtabel (0,444). Jadi dapat disimpulkan jika seluruh item pertanyaan yang telah diuji ini dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini.

**4.3.2Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil yang konsisten. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha (α) lebih besar dari 0,444. Berikut ini hasil uji reliabilitas pada penelitian ini :

**Tabel 4.8**

**Rekapitulasi Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Alpha Cronbach (α)** | **Keterangan** |
| 1 | Insentif (X) | 0,634 | Realibel |
| 2 | Prestasi Kerja (Y) | 0,618 | Realibel |

Pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai Alpha (α) > dari 0,444, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh intrumen yang digunakan realibel sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini.

* 1. **Deskripsi Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan melalui item angket yang diajukan. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel penelitian.Adapun jawaban responden pada setiap item kuesioner penelitian adalah sebagai berikut :

|  |
| --- |
| **Tabel 4.9****Rekapitulasi variabel (X) Insentif** |
|
| **Nomor** | **Jawaban Responden** | **Total** |
| **Responden** | **X.1** | **X.2** | **X.3** | **X.4** | **X.5** | **X** |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 13 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 14 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 |
| 18 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |

|  |
| --- |
| **Tabel 4.10****Rekapitulasi variabel (Y) Prestasi Kerja** |
|
| **Nomor** | **Jawaban Responden** | **Total** |
|  **Responden** | **Y.1** | **Y.2** | **Y.3** | **Y.4** | **Y.5** | **Y** |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 6 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 19 |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 10 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 20 |
| 11 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 20 |
| 17 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 17 |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 17 |
| 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |

* 1. **Analisis Data**

Agar dapat diketahui ada tidaknya pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Padangsidimpuan Angkola Julu, maka digunakan perhitungan Product Moment dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Problem Service Solution*) 24.0 dengan terlebih dahulu membuat tabel *Product Moment* variabel independen yaitu Insentif (X) dan variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). hasil pengolahan data adalah sebagai berikut

:

**Tabel 4.11**

**Perhitungan *Product Moment***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nomor** | **X** | **Y** | $$X^{2}$$ | $$Y^{2}$$ | **XY** |
| **Responden** |
| 1 | 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 2 | 17 | 16 | 289 | 256 | 272 |
| 3 | 17 | 18 | 289 | 324 | 306 |
| 4 | 18 | 19 | 324 | 361 | 342 |
| 5 | 14 | 17 | 238 | 289 | 119 |
| 6 | 16 | 19 | 256 | 361 | 304 |
| 7 | 16 | 16 | 256 | 256 | 256 |
| 8 | 19 | 21 | 361 | 441 | 399 |
| 9 | 17 | 18 | 289 | 324 | 306 |
| 10 | 18 | 20 | 324 | 400 | 360 |
| 11 | 15 | 18 | 225 | 324 | 270 |
| 12 | 20 | 19 | 400 | 361 | 380 |
| 13 | 14 | 18 | 196 | 324 | 252 |
| 14 | 20 | 23 | 400 | 529 | 460 |
| 15 | 19 | 17 | 361 | 289 | 323 |
| 16 | 18 | 20 | 324 | 400 | 360 |
| 17 | 14 | 17 | 196 | 289 | 238 |
| 18 | 12 | 17 | 144 | 289 | 204 |
| 19 | 17 | 14 | 289 | 196 | 238 |
| 20 | 18 | 19 | 324 | 361 | 342 |
| 21 | 19 | 21 | 361 | 441 | 399 |
| **Jumlah** | **358** | **387** | **6204** | **7215** | **6649** |

Untuk memperoleh $r\_{xy}$, maka dilakukan perhitungan terlebih dahulu sebagai mana yang telah digambarkan pada tabel 4.12sebagai berikut.Untuk mengetahui kuat atau lemahnya variabel X (Insentif) dengan Y (Prestasi Kerja) dapat diketahui dengan menggunakan rumus:

1. *Product Moment*

rxy = 

Dari perhitungan yang diperoleh dalam korelasi “r” *Product Moment* = 0,563bila dibandingkan dengan tabel “r” *Product Moment* pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%, maka dengan derajatbebas (dk) = N – 1 = 21 – 1 = 20 maka Nilai tabel “r” *Product Moment* adalah 0,444.

Berdasarkan perbandingan antara korelasi “r” *Product Moment* dengan tabel “r” *Product Moment* terlihat bahwa korelasi “r” *Product Moment*lebih besar dibanding tabel “r” *Product Moment* (0,563> 0,444). Berdasarkan hasil konsultasi nilai tersebut maka hipotesis alternatif yang dirumuskan dalam penelitian inidapat diterima atau disetujui kebenarannya.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja di kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu.

**Tabel 4.12**

**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,80 - 1,0000,60 - 0,7990,40 - 0,5990,20 – 0,3990,00 - 0,199 | Sangat KuatKuatCukup KuatRendahSangat Rendah |

Dari perhitungan angka indeks *Korelasi Product Moment* diatas diperoleh rxy = 0,563. Jika dilihat dari Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r berarti korelasinya cukup kuat.

Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminan sebagai berikut :

KD = $r^{2}$ x 100%

= 0,5632x 100%

= 0,316,969x 100%

**= 31,696% dibulatkan menjadi 32 %**

 Jadi persentase sumbangan pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja sebesar 32%. Sisanya 68% lagi dipengarugi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

* 1. **Pengujian Hipotesis**

Selanjutnya untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antaraPengaruh Insentif terhadap prestasi kerja Padangsidimpuan Angkola Julu digunakan uji t-tes yaitu :

**Tabel 4.13**

**Rumus interpolasi linier (persamaan garis)**

|  |  |
| --- | --- |
| **N** | **rtabel** |
| 19 | 1,729 |
| 20 | 1,725 |
| 21 | 1,721 |



Dari perhitungan yang dilakukan diperolehthitung= 3,047bila dibandingkan dengan ttabel pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = N – 1 = 21 – 1 = 20 diperoleh 1,725. Dengan membandingkan antara thitung dengan ttabel terlihat bahwa thitung jauh lebih besar dibanding ttabel atau 3,047>1,725. Berdasarkan hasil konsultasi nilai tersebut maka hipotesis alternatif yang dirumuskan dalam penelitian dapat diterima atau disetujui kebenarannya. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja di kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu. Dengan kata lain semakin besar Pengaruh Insentif maka semakin besar pula Prestasi Kerja di Kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu. Sebaliknya semakin rendah Pengaruh Insentif maka semakin kecil pula Prestasi Kerja di kantor Camat Padangsisimpuan Angkola Julu.

**Pembahasan**

Berdasarkan jenis kelamin, diperoleh bahwa responden berjenis kelamin pria memiliki jumlah sebesar 19 orang atau 90,48% dan responden berjenis kelamin perempuan memiliki jumlah sebesar 2 orang atau sebesar 9,52%. Umur responden yang terbesar adalah antara 50 – 59 tahun yakni sebesar 8 orang atau 38,09%, kemudian disusul oleh responden yang memiliki umur antara 40 – 49 tahun yakni sebesar 3 orang atau 14,30%, selanjutnya responden yang memiliki umur antara 30 – 39 tahun yakni sebesar 10 orang atau 47,61%.

Pendidikan respondenSMA yaitu sebanyak 11 orang atau 52,38%, kemudian disusul oleh responden yang memiliki pendidikan strata 1 yaitu sebanyak 6 orang atau 28,57%. Dan pendidikanPaket C yaitu sebanyak 3 orang atau 14,28% yang terakhir responden yang memiliki pendidikan Strata 2 yaitu sebanyak 1 orang atau 0,05 %.

 Responden yang telah bekerja selama 1 - 15 tahun sebanyak 14 orang atau 66,66%, responden yang berkerja selama 15 – 25 tahun sebanyak 5 orang atau 23,80%, responden yang berkerja selama 25 – 27 tahun sebanyak 2 orang atau 09,52.

 Responden pada golongan IIId sebanyak 5 orang atau 23,80%, responden pada golongan IIIc sebanyak 3 orang atau 14,28%, responden pada golongan IIIb sebanyak 1 orang atau 04,76%, responden pada golongan IId sebanyak 2 orang atau 09,52%, responden pada golongan IIc sebanyak 8 orang atau 38,09%, responden pada golongan IIb sebanyak 2 orang atau 09,52%.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas terdapat ketentuan Nilai Alpha (α) > dari nilai r tabel. Dimana variabel (X) memiliki nilai *Alpha* (α) sebesar 0,634 sedangkan variabel (Y) memiliki nilai Alpha (α) sebesar 0,618. Sementara nilai rtabel 0,444, jadi dapat dinyatakan bahwa Alpha (α) >rtabel.Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh intrumen yang digunakan realibel sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini.

 Berdasarkan perbandingan antara korelasi “r” *Product Moment* dengan tabel “r” *Product Moment* terlihat bahwa korelasi “r” *Product Moment*lebih besar dibanding tabel “r” *Product Moment* (0,563> 0,444).Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel X terhadap Y sebesar 32%. Sisanya 68% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel (X) yaitu Insentif berpengaruh terhadap variabel (Y) yaitu Prestasi Kerja.Hal ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh ttabel sebesar 1,725. Sedangkan darihasil perhitungan diperoleh nilai thitung 3,047. Bila dibandingkan dengan ttabel dengan thitung maka thitung jauh lebih besar dari ttabel (3,047>1,725).

Dari hasil analisis dan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Prestasi Kerja di Kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu. Dengan demikian dapat dilihat bahwa Insentif berpengaruh terhadap Prestasi kerja di kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu. Semakin besar Insentif yang diberikan maka semakin besar pula Prestasi Kerja.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis menarik beberapa kesimpulan yang didasarkan pada hasil pengumpulan data. Adapun kesimpulan tersebut sebagai berikut :

1. Berdasarkan perbandingan antara korelasi “r” Product Moment dengan table “r” Product Moment terlihat bahwa korelasi “r” Product Moment lebih besar dibanding tabel “r” Product Moment (0,563 &gt; 0,444). Berdasarkan hasil konsultasi nilai tersebut maka hipotesis alternatif yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima atau disetujui kebenarannya. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja di Kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu.
2. Dari perhitungan yang dilakukan diperoleh t hitung = 3,047 bila dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = N – 1 = 21 – 1 = 20 diperoleh 1,725. Dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel terlihat bahwa t hitung jauh lebih besar dibanding t tabel atau 3,047 &gt; 1,725. Berdasarkan hasil konsultasi nilai tersebut maka hipotesis alternatif yang dirumuskan dalam penelitian dapat diterima atau disetujui kebenarannya. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja di kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu. Dengan kata lain semakin besar pengaruh Insentif maka semakin besar pula pengaruh Prestasi kerja di Kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu.
3. Berdasarkan hasil penelitian analisa determinasi angka (R Square ) persentase besarnya pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Angkola Julu diketahui sebesar 31,699% (32%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable devenden (Insentif) terhadap Variabel independen ( Prestasi Kerja ) sebesar 32%. Sisanya 68% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Saran**

Dari kesimpulan yang ditarik melalui hasil penelitian di atas, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Camat diharapkan lebih memperhatikan Insentif untuk meningkatkan prestasi kerja di kantor Camat Kecamatan Padangsidimpuan Angkola Julu.
2. Bagi pegawai kantor Camat Kecamatan Padangsidimpuan Angkola Julu untuk dapat meningkatkan Prestasi Kerja agar dapat menunjang Insentif.
3. Bagi rekan Mahasiswa ada kemungkinan kelemahan yang terjadi pada pelaksanaan penelitian ini, maka perlu kiranya di adakan penelitian yang lebih lanjut dengan memperbesar objek dan memperluas kajian mengenai faktor yang mempengaruhi penyusunan skripsi ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2005. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.

Andrew. F Sikula, Bambang Wahyudi,2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Anwar Prabu mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Cleveland Dan Murphy, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Kencana, Jakarta.

Gary Dessleer. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. jakarta: PT. Indeks.

Harsono Broto Kartanto, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hariandja Efendi Tua Marihot, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan. S. P. Malayu, 2005 Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Maier, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Prenada Media Group Jakarta.

Mutiara S. Panggabean, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Prenada Media Group. Jakarta.

Russed Dan Bernadin. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Kencana Media Prenada Group. Jakarta.

Rue Byarns, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Prenada Media Group. Jakarta.

Siagian. P. Sondang. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Sekaran. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Prenada Media Group. Jakarta.

Sarwoto. 2007. Dasar Dasar Organisasi Manajemen. Jakarta : Ghalia

Sugiyono. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Winardi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta