

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS KOMINUKASI DAN INFORMATIKA
KOTA PALEMBANG**



Laporan ini diajukan sebagai syarat Kelulusan Kuliah Kerja Praktek

DISUSUN OLEH :

RATI KARTIKA DEWI

171420078

PROGRAM STUDI TEKNIK INFORMATIKA

FAKULTAS ILMU KOMPUTER

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2020

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
PALEMBANG (KOMINFO)**

**DISUSUN OLEH :
RATI KARTIKA DEWI
171420078**

Telah diterima sebagai salah satu syarat untuk kelulusan Kuliah Kerja Praktek
pada Program Studi Teknik Informatika Fakultas Ilmu Komputer
Universitas Bina Darma Palembang

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



Nurul Huda, M.Kom

Palembang, 2020
Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dr. Widya Cholil, S.Kom, Mit

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kuliah Kerja Praktik ini serta bimbingan dari berbagai pihak dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA PALEMBANG”**.

Dalam pelaksanaan Kuliah Kerja Praktik dan penyusunan laporan, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak hingga terselesainya laporan ini mulai dari pengumpulan data sampai proses penyusunan laporan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Kuliah Kerja Praktik ini dengan tepat waktu.
2. Orang tua dan semua keluarga yang telah bersedia memberikan doa dan dukungannya.
3. Ibu Dr. Widya Cholil, S.Kom., MIT, selaku ketua jurusan Teknik Informatika Universitas Bina Darma Palembang.
4. Ibu Nurul Huda, M.KOM., selaku Dosen pembimbing Kuliah Kerja Praktek Universitas Bina Darma Palembang.
5. Ibu Mawarnika, S.H, selaku Pembimbing Lapangan Kuliah Kerja Praktik serta Seluruh staff Dinas Komunikasi dan Informatika di Palembang.
6. Teman – teman se-tim dalam pelaksanaan kerja praktek di Dinas Komunikasi dan Informatika di Palembang.

Hanya tuhan yang dapat membalas semua budi dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir dari penulisan laporan ini penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun guna sempurnanya laporan ini.

Palembang, 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan KKP (Kuliah Kerja Praktek)	3
1.3 Manfaat KKP (Kuliah Kerja Praktek)	3
BAB II PROFIL LOKASI MAGANG	5
2.1 Profil Dinas Komunikasi Dan Informatika Palembang	5
2.1.1 Sejarah	5
2.1.2 Tugas dan Fungsi	6
2.1.3 Struktur Organisasi	8
BAB III KEGIATAN MAGANG	9
3.1 Hasil Kegiatan Magang Yang Telah Dilakukan	9
3.2 Pembahasan	10
3.2.1 Jenis-Jenis Insentif	12
3.2.2 Tujuan Pemberian Insentif	12
3.2.3 Pemberian Insentif Terhadap Kinerja	12
3.3 Rekomendasi	23
BAB IV PENUTUP	24
4.1 Kesimpulan	24
4.2 Saran	24
DAFTAR PUSTAKA	24
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kuliah Kerja Praktek (KKP) merupakan salah satu mata kuliah wajib yang harus diikuti oleh mahasiswa/i Prodi Teknik Informatika. Kegiatan Magang merupakan suatu kegiatan mandiri yang berupa observasi dan orientasi yang dilakukan oleh seorang mahasiswa pada suatu perusahaan atau instansi, baik milik pemerintah ataupun swasta. Dalam pelaksanaan Magang seorang mahasiswa terikat kepada peraturan dan hukum yang dikeluarkan oleh negara, perusahaan atau instansi dan peraturan mengenai tata tertib selama pelaksanaan Magang yang dikeluarkan oleh Universitas Bina Darma.

Di era globalisasi zaman modern sekarang ini segala aktivitas pembangunan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia dan manusia pada hakekatnya tidak hanya merupakan obyek pembangunan, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana pembangunan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan, agar semua pegawai dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berkarakter pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan keadilan, sehingga pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan baik. Dan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah, pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), Atau dengan mengupayakan insentif yang

besarannya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Dengan menurunnya semangat dan produktivitas kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi. Dalam peraturan walikota Palembang Nomor 26 Tahun 2012 Tentang Tambahan Penghasilan pegawai sipil di Lingkungan Pemerintahan Kota Palembang dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai Negeri sipil di lingkungan pemerintah kota Palembang, dapat diberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan tetap memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pasal 39 ayat 1 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah sebagaimana telah diubah dengan peraturan menteri dalam negeri nomor 59 tahun 2007. Dengan maksud untuk memotivasi dan meningkatkan PNS dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Permasalahan yang terjadi pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan dalam masalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada pegawai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera selatan”**

1.2 Tujuan KKP (Kuliah Kerja Praktek)

Tujuan dari pelaksanaan KKP yang dilakukan adalah agar para mahasiswa

1. Belajar mempersiapkan diri turun ke masyarakat dengan bekal ilmu yang sudah didapat dan mampu membandingkan antara ilmu yang didapat selama dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di masyarakat.
2. Mampu menganalisis dan memahami permasalahan dalam sistem yang lebih kompleks.

1.3 Manfaat KKP (Kuliah Kerja Praktek)

Berdasarkan latar belakang diatas, didapatkan manfaat KKP sebagai berikut :

1. Melatih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
2. Mahasiswa dapat mengenal lingkungan kerja pada suatu instansi untuk menambah pengetahuan dan pengalaman.
3. Mahasiswa dapat melihat langsung IT yang digunakan oleh perusahaan atau instansi yang ada tempat magang.

4. Mahasiswa diharapkan dapat meningkatkan dan memantapkan sikap profesional dalam usaha pembekalan untuk terjun kelapangan pekerjaan yang sebenarnya.
5. Mahasiswa dapat mengetahui apa saja kegiatan magang.
6. Mahasiswa dapat mengetahui startegi sebuah perusahaan.
7. Agar mahasiswa dapat merubah pola pikirnya terhadap suatu perusahaan.

BAB II

PROFIL LOKASI MAGANG

2.1 Profil Dinas komunikasi dan Informatika

2.1.1 Sejarah

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-undang Nomo 32 Tahun 2004 tentang pemerintah Daerah dan Pemdagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Maka setiap SKPD harus menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Daerah (RPJMD). Renstra disusun untuk mewujudkan capaian visi dan misi serta tujuan setiap organisasi pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas fungsi dan masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Dinas Kominukasi dan Informatika Provinsi Sumatra Selatan mengemban tugas dan tanggung jawab pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi di bidang komunikasi dan informatika, serta bidang persandian dan statistik. Halini sesuai dengan peraturan Gubernur Sumatra Selatan Nomor 7 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Sumatra selatan Nomor 82 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatra Selatan.

Setiap OPD di lingkungan Sumatera Selatan berupaya untuk mewujudkan visi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan tersebut, Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan sebagai salah satu OPD yang baru dibentuk melalui Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Selatan, menuangkan langkah-langkah untuk mencapai visi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

2.1.2 Tugas dan Fungsi

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan dalam bidang pengolahan Informasi Publik mempunyai tugas untuk menyiapkan perumusan dan melaksanakan kebijakan, menyusun norma, standar, prosedur dan kriteria, memberikan bimbingan teknis dan supervisi serta pemantauan, evaluasi dan membuat laporan dibidang pengolahan opini dan aspirasi publik di lingkup Pemerintah Provinsi, mengelola informasi untuk mendukung kebijakan nasional dan Pemerintah Provinsi serta pelayanan informasi publik di Provinsi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka dias Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan mempunyai fungsi, yaitu:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang pengolahan opini dan aspirasi publik di lingkup Pemerintah Provinsi.
- b. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang pengolahan opini dan aspirasi publik di lingkup Pemerintah Provinsi.
- c. Penyiapan bahan oenyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria penyelenggaraan di bidang pengolaan opini dan aspirasi publik di lingkup Pemerintah Provinsi.
- d. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup Pemerintah Provinsi.

- e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup Pemerintah Provinsi.
- f. Pengelolaan informasi untuk mendukung kebijakan nasional dan daerah serta pelayanan informasi publik di Provinsi.
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang di berikan oleh pemimpin.

2.1.3 Struktur Organisasi

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI

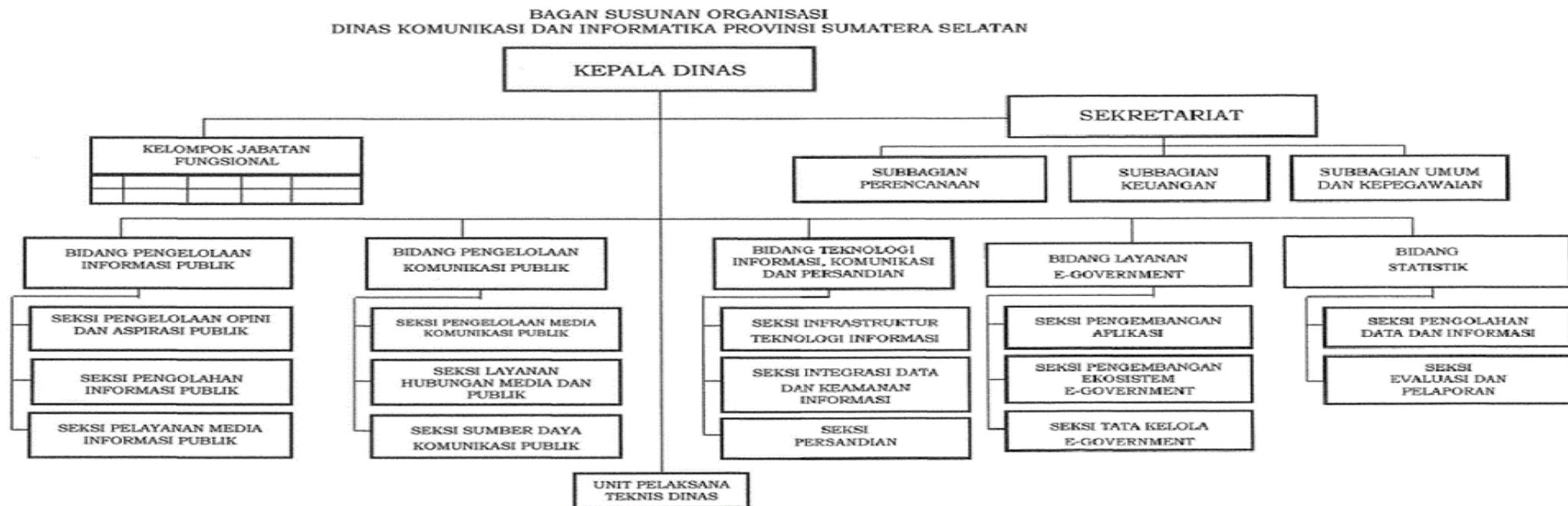
LAMPIRAN

PERATURAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN

NOMOR TAHUN 2017 TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR NOMOR 82 TAHUN 2016 TENTANG SUSUNAN ORGANISASI, URAIAN TUGAS DAN FUNGSI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA SELATAN.

DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA SELATAN



BAB III
KEGIATAN MAGANG

3.1 Hasil Kegiatan Magang Yang Telah Dilakukan

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Magang yang Telah Dilakukan

Waktu		Kegiatan	Keterangan
Minggu ke- I	Hari ke 1-3	Melakukan adaptasi di lingkungan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Berkenalan dengan para karyawan yang bekerja di instansi tersebut. - Mengenal lingkungan kerja yang ada di Dinas Kominfo Palembang
	Hari ke 4-5	-Mengidentifikasi masalah atau kendala yang ada di divisi yang saya tempati	<ul style="list-style-type: none"> - Mengamati pola kerja karyawan di Dinas Kominfo Palembang
Minggu ke- II	Hari ke 1-3	Ikut serta dalam sistem kerja tempat saya bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun berkas – berkas - Membuat laporan pajak
	Hari ke 4-5	Ikut serta dalam sistem kerja tempat saya bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat laporan kegiatan dinas bulanan diskominfo Palembang - Menginput data laporan bulanan
Minggu ke-III	Hari ke 1-5	Mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk penyusunan laporan KKP	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun berkas – berkas - Menyusun surat selesai KKP

Berdasarkan rencana kegiatan yang telah disusun sebelum melaksanakan KKP, kesesuaian antara rencana kegiatan yang direncanakan dengan praktek dilapangan berjalan sekitar 75 %. Kurangnya kesesuaian itu terletak pada bidang dimana penulis ingin ditempatkan dengan yang ada dilapangan.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan mempunyai peran yang penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja kerja akan meningkat.

Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

3.2 Pembahasan

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

Pengaruh penambahan intensif di catat dalam peraturan walikota Palembang Nomor 26 Tahun 2012 Tentang Tambahan Penghasilan pegawai sipil di Lingkungan Pemerintahan Kota Palembang dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai Negeri sipil di lingkungan pemerintah kota Palembang, dapat diberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan tetap memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pasal 39 ayat 1 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah sebagaimana telah diubah dengan peraturan menteri dalam negeri nomor 59 tahun 2007. Dengan maksud untuk memotivasi dan meningkatkan PNS dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Sebagaimana diketahui bahwa tujuan mendasar dari semua program insentif (incentive plans) adalah peningkatan kesejahteraan para karyawan atau pegawai guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang bisa dihasilkannya. Simamora (1997) menjelaskan kompensasi insentif (incentive compensation) adalah : “Program-program kompensasi yang mengait kan bayaran (pay) dengan produktivitas”. Terlepas dari bentuk-bentuk khusus program insentif, jika insentif diinginkan efektif, maka kondisi-kondisi tertentu adalah perlu, dimana tingkat kondisi-kondisi dipenuhi memberikan petunjuk mengenai bobot yang diberi insentif dalam keseluruhan paket kompensasi.

Manullang (2001) mengemukakan bahwa pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Dengan demikian, fungsi dari pemberian insentif sebagai berikut :

1. Memenuhi kebutuhan pegawai atas prestasi kerjanya.

2. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.
3. Tujuan organisasi akan mudah tercapai dengan terciptanya pegawai-pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka diperoleh gambaran bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan tidak saja merupakan salah satu sarana bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan harapan hidupnya. Tetapi juga diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, yang tampak dari adanya keinginan dalam diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan semangat tinggi. Landasan teori tersebut diatas memperlihatkan suatu hubungan yang erat antara upah atau insentif terhadap semangat kerja. Dimana semangat kerja berorientasi kepada hasil kerja dengan pemanfaatan waktu yang terbatas menurut seorang pegawai untuk lebih giat bekerja secara tekun dan ulet.

Dengan demikian maka pemberian insentif kepada pegawai dimaksudkan adalah untuk kebutuhan para pegawai yang bersangkutan. Oleh sebab itu pemberian insentif juga bertujuan agar pegawai yang bersangkutan merasa puas dan senang serta dapat meningkatkan semangat kerjanya didalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mempertahankan pegawai-pegawai yang dapat bekerja secara maksimal, dengan kata lain organisasi tentunya dapat mencapai tujuan.

Pada bagian sebelumnya dijelaskan bahwa pemberian insentif mempunyai kontribusi untuk merubah sikap dan perilaku pegawai ke arah kinerja yang lebih baik. Menempatkan faktor insentif sebagai tema sentral untuk mendorong perilaku pegawai agar berperilaku baik, karena sesuai kajian teoritis mempunyai korelasi yang tepat, bahwa peningkatan kinerja harus ditopang dengan faktor pemacu yang sesuai dengan kebutuhan. Oleh sebab itu pemberian insentif cukup beralasan untuk memacu pegawai agar termotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ironisnya tidak semua instansi/lembaga memiliki komitmen yang kuat untuk memperhatikan faktor pemacu tersebut. Kadangkala organisasi kurang mepedulikan hal tersebut, padahal faktor pemacu (pemberian insentif) sangat urgen untuk mempengaruhi sikap dan perilaku dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian sudah selayaknya mereka perlu perhatian yang lebih besar dan perlu mendapatkan perlakuan sebagai manusia seutuhnya. Jika hal ini terus menerus dipertahankan maka semangat pegawai akan lemah, suasana kerja tidak lagi mendukung, dan pegawai cenderung menilai bahwa dirinya dianggap mesin kerja yang tidak memiliki perasaan.

Untuk itu penting bagi organisasi memperhatikan pegawai dan memperlakukannya sebagai manusia seutuhnya. Pegawai merupakan titik sentral dalam kehidupan organisasi, yang mana pegawai sebagai seorang manusia mempunyai perasaan senang atau tidak senang, bahagia atau tidak bahagia, mempunyai pandangan yang berbeda satu dengan yang lainnya, memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda, namun hampir dapat dipastikan jika pegawai diberikan suatu balas jasa atau penghargaan atas apa yang telah dilakukannya akan senang, bahagia, berpan dangan positif dan lebih giat dalam bekerja.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara bagaimana organisasi memberi balas jasa yang memadai kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang melebihi standar. Insentif merupakan faktor pendorong/ motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Sesuai dengan judul laporan ini yaitu Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi dan Informatika untuk mengetahui pemberian insentif kepada pegawai dengan harapan untuk meningkatkan kinerjanya beserta faktor pendukung dan penghambat pemberian insentif.

3.2.1 Jenias-Jenis Insentif

Manullang (2010:141) mengemukakan pada dasarnya insentif dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: Financial insentif dan Non financial insentif. Financial insentif merupakan Insentif yang berbentuk pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat dinilai dengan uang, diantaranya meliputi upah atau gaji yang pantas, bagi keuntungan dari perusahaan/instansi dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya. Sedangkan Non financial insentif, merupakan insentif yang biasanya merupakan suatu penghargaan yang bersifat psikologis. Sedangkan bentuknya berupa, antara lain: Menumbuhkan rasa kebanggaan dan kesenangan terhadap karyawan, memberikan simpati dan perlakuan yang wajar kepada karyawan, memberikan kesempatan untuk dipromosikan, kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan, adanya keamanan dan ketenangan dalam bekerja, serta harapan untuk mendapatkan penghargaan, kesejahteraan yang memadai termasuk keluarganya dalam pengobatan, tunjangan hari tua, asuransi kecelakaan dan lain-lain.

3.2.2 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2013:244) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

3.2.3 Pemberian Insentif Terhadap Kinerja

Bagaimana Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika ?

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi asset setiap perusahaan, karena manusia lah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikuti sertakan dalam proses produksi. Manajemen sumberdaya manusia

merupakan bagian dari manajemen, di mana manajemen sumberdaya manusia ini menitik beratkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumberdaya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Tugas manajemen yang paling penting adalah mengatur dan mengelola factor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber dayamanusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Manajemen yang khusus untuk menangani dan mengelola unsure manusia disebut manajemen sumberdaya manusia.

Metodologi Penelitian

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian yang berjudul pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai terdapat dua variabel yaitu, variabel insentif (X) terdiri dari 8 indikator dan variabel kinerja (Y) terdiri dari 6 indikator. Indikator penelitian tersebut, dapat dilihat dalam tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2
Kisi-Kisi Instrumen Untuk Mengukur Insentif dan Kinerja Pegawai

Variabel Penelitian	Indikator	No. item pertanyaan
Insentif (X)	1. Jaminan hari khusus	1
	2. Bonus	2
	3. Uang suka cita dan duka cita	3
	4. Insentif kehadiran	4
	5. Tunjangan fisik	5
	6. Insentif Jabatan	6

Variabel Penelitian	Indikator	No. item pertanyaan
	7. Fasilitas	7,8,9
	8. Pelayanan	10,11,12
Kinerja (Y)	1. Pemahaman tugas	1,2
	2. Hasil kerja	3,4
	3. Motivasi	5,6
	4. Disiplin	7,8
	5. Kreativitas/inovasi	9
	6. Kerjasama	10,11,12

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan tingkat explanasi penelitian asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Selanjutnya untuk mengukur variabel dari sebuah penelitian digunakan skala *Likert*. Dalam menyebarkan kuesioner, setiap item instrumen mempunyai gradasi jawaban dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan alternatif jawaban sebagai berikut: Sangat Baik (SB) diberi skor 5; Baik (B) diberi skor 4; Cukup Baik (CB) diberi skor 3; Tidak Baik (TB) diberi skor 2; Sangat Tidak Baik (STB) diberi skor 1.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan berjumlah 58 orang, sedangkan sampel dalam penelitian sebanyak 54 orang ditentukan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu.

Jenis Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul atau oleh pihak lain.

Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari seluruh responden, langkah selanjutnya melakukan analisis data dengan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang terdiri

dari: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Korelasi Product Moment, Uji Koefisien Determinasi, Uji Signifikansi, Uji Regresi Linear Sederhana, dan Hipotesis Statistik.

Pengujian hipotesis yang dilakukan yaitu terhadap hipotesis nol (H_0) dengan satu hipotesis alternatif (H_a). Untuk itu sebelumnya dicari korelasi antara variabel X dengan variabel Y, dengan rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*. yang selanjutnya hasil perhitungan tersebut r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} .

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif antara insentif terhadap kinerja pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh yang positif antara insentif terhadap kinerja pegawai.

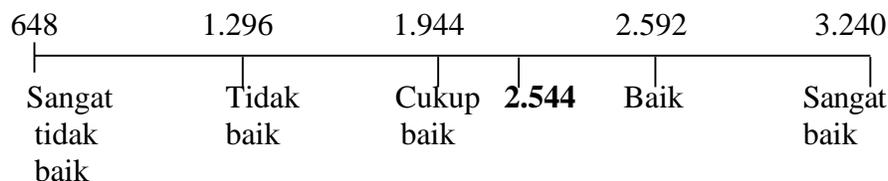
Hasil Dan Pembahasan

Uji Prasyarat Analisa

Uji Prasyarat Analisa Insentif (X)

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan hasil sebagai berikut: Jumlah skor kriterium yaitu bila setiap item mendapat skor tertinggi = $5 \times 12 \times 54 = 3.240$ (skor tertinggi tiap item pertanyaan = 5, jumlah item = 12 dan jumlah responden = 54). Berdasarkan hasil pengumpulan data jumlah skor total = 2.544. Dengan demikian tingkat penilaian terhadap insentif pegawai menurut pendapat 54 responden yaitu $2.544 : 3.240 = 0,785$ (78,5%) dari kriteria yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2
Analisis Insentif



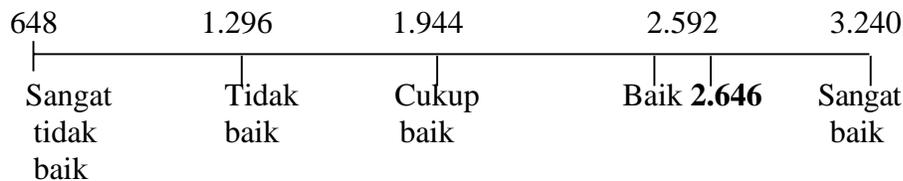
Nilai 2.544 termasuk dalam katagori interval antara “cukup baik dan baik” tetapi lebih mendekati cukup baik. Jadi kesimpulannya secara keseluruhan insentif pegawai termasuk dalam katagori cukup baik.

Uji Prasyarat Analisa Kinerja Karyawan (Y)

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah jumlah skor kriterium yaitu bila setiap item mendapat skor tertinggi = $5 \times 12 \times 54 = 3.240$ (skor tertinggi tiap item pertanyaan = 5, jumlah item = 12 dan jumlah responden = 54), berdasarkan hasil pengumpulan data jumlah skor total = 2.646. Dengan demikian tingkat penilaian terhadap kinerja pegawai menurut pendapat 54 responden yaitu 2.646 :

3.240 = 0,817 (81,7%). Dari kriteria yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3
Analisis Kinerja



Nilai 2.646 termasuk dalam katagori interval “cukup baik dan baik” tetapi lebih mendekati baik. Jadi kesimpulannya kinerja pegawai termasuk dalam katagori baik.

Pengujian Hipotesis
Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner, yang masing-masing variabel terdiri dari 12 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 54 orang. Perhitungan validitas instrumen menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Uji Validitas Instrumen Insentif (X)

Berdasarkan atas data yang diperoleh, validitas instrumen insentif item pertanyaan nomor 1, diketahui hasil perhitungannya sebagai berikut: $n = 54$; $\sum x_i = 221$; $\sum x_i^2 = 921$; $\sum y_i = 2544$; $\sum y_i^2 = 120660$; $\sum x_i y_i = 10466$, dengan menggunakan rumus : di atas diperoleh $r_{xy} = 0,471$.

Selanjutnya validitas instrumen insentif item pertanyaan nomor 2 ~ 12, dihitung dengan menggunakan rumus dan cara perhitungan sama seperti pada perhitungan item nomor 1 di atas, maka diperoleh hasil sebagai mana tercantum dalam tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Analisis Validitas Item Instrumen Insentif

Nomor Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Syarat Minimum	Keterangan
1	0.471	0.348	Valid
2	0.563	0.348	Valid
3	0.410	0.348	Valid
4	0.418	0.348	Valid
5	0.459	0.348	Valid
6	0.443	0.348	Valid
7	0.470	0.348	Valid
8	0.522	0.348	Valid
9	0.494	0.348	Valid
10	0.461	0.348	Valid
11	0.427	0.348	Valid
12	0.468	0.348	Valid

Berdasarkan data di atas, semua koefisien korelasi memiliki nilai lebih besar dari syarat minimal $r_{tabel} = 0,348$, maka semua item instrumen untuk variabel insentif dari nomor 1 – 12 dinyatakan valid.

Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

Berdasarkan atas data yang diperoleh, validitas instrumen kinerja item pertanyaan nomor 1, diketahui hasil perhitungan datanya sebagai berikut: $n = 54$; $\sum xi = 240$; $\sum xi^2 = 1086$; $\sum yi = 2646$; $\sum yi^2 = 130176$; $\sum xiyi = 11811$. Dengan menggunakan rumus validitas instrumen di atas diperoleh $r_{xy} = 0,508$.

Selanjutnya validitas instrumen kinerja item pertanyaan nomor 2 ~ 12, dihitung dengan menggunakan rumus dan cara perhitungan yang sama seperti pada perhitungan item nomor 1 di atas, maka diperoleh hasil sebagai mana tercantum dalam tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Analisis Validitas Item Instrumen Kinerja

Nomor Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Syarat Minimum	Keterangan
1	0.508	0.348	Valid

2	0.527	0.348	Valid
---	-------	-------	-------

3	0.427	0.348	Valid
4	0.482	0.348	Valid
5	0.503	0.348	Valid
6	0.534	0.348	Valid
7	0.489	0.348	Valid
8	0.501	0.348	Valid
9	0.506	0.348	Valid
10	0.401	0.348	Valid
11	0.440	0.348	Valid
12	0.464	0.348	Valid

Berdasarkan data tersebut, semua koefisien korelasi memiliki nilai lebih besar dari syarat minimal $r_{tabel} = 0,348$, maka semua item instrumen untuk variabel kinerja dari nomor 1 – 12 dinyatakan valid.

(statistikian.com, 2012).

Uji Reliabilitas

Hasil dari uji ini sebagai r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{tabel} *product moment*, untuk menentukan reliabel atau tidak sebuah variabel.

Uji Reliabilitas Instrumen Insentif (X)

Pengujian reliabilitas dapat diketahui hasil perhitungan datanya berikut ini: $n = 54$; $\sum x_i = 1285$; $\sum x_i^2 = 30803$; $\sum y_i = 1259$; $\sum y_i^2 = 29667$; $\sum x_i y_i = 30095$. Dengan menggunakan rumus yang sama dengan uji validitas di atas, diperoleh $r_{xy} = 0.51$.

Reliabilitas instrumen insentif selanjutnya dihitung menggunakan rumus berikut:

$$r_i = \frac{2 r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

$$r_i = 0.676$$

Hasil $r_{hitung} = 0,676$. Tabel nilai-nilai r *product moment*, dengan $n = 54$, dan taraf kesalahan 1%, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,348$. hal ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0.676 > 0,348$), maka instrumen insentif dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian reliabilitas diketahui hasil perhitungan datanya sebagai berikut, $n = 54$; $\sum x_i = 1343$; $\sum x_i^2 = 33553$; $\sum y_i = 1303$; $\sum y_i^2 = 31617$; $\sum x_i y_i = 32503$. Dengan menggunakan rumus uji validitas diperoleh $r_{xy} = 0,592$.

Reliabilitas instrumen kinerja selanjutnya dihitung menggunakan rumus yang sama di atas, maka diperoleh $r_i = 0,744$.

Hasil $r_{hitung} = 0,744$. Berdasarkan nilai r product moment, dengan $n = 54$, dan taraf kesalahan 1%, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,348$. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,744 > 0,348$). Dengan demikian maka instrumen kinerja dinyatakan reliabel.

Uji Koefisien Korelasi Produk Moment

Hasil perhitungan korelasi product moment dapat di lihat sebagai berikut, $n = 54$; $\sum x_i = 2544$; $\sum x_i^2 = 120660$; $\sum y_i = 2646$; $\sum y_i^2 = 130176$; $\sum x_i y_i = 125066$. Dengan menggunakan rumus uji validitas diperoleh $r_{xy} = 0,631$.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi dengan teknik korelasi product moment didapat r_{xy} sebesar 0,631. Berdasarkan pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien korelasi sebesar 0,631 mempunyai tingkat pengaruh yang kuat, artinya terdapat pengaruh yang kuat antara insentif (X) terhadap kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya analisis korelasi diteruskan dengan menghitung koefisien determinasi, yaitu dengan mengkuadratkan koefisien korelasi dan dikalikan 100%. Jadi koefisien determinasinya adalah

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$cd = 0,631^2 \times 100\%$$

$$cd = 0,40 \times 100\%$$

$$cd = 40,0 \%$$

Hal ini berarti bahwa varian yang terjadi pada variabel kinerja, 40.0% ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel insentif. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa 40.0% kinerja pegawai dipengaruhi oleh insentif dan selebihnya sebesar 60.0% adalah ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti disini.

Uji Signifikansi

Pengujian signifikansi dimaksudkan untuk mengetahui sampel yang diambil dapat digeneralisasikan terhadap populasi. Adapun rumus yang digunakan dalam uji signifikansi atau uji-t yaitu:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

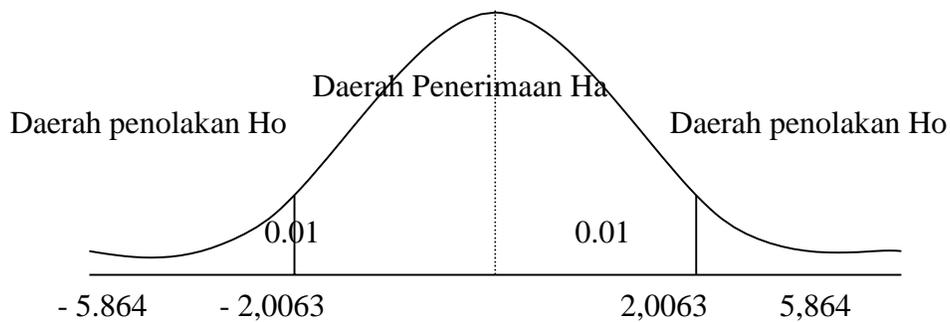
$$t = \frac{0,631\sqrt{54-2}}{\sqrt{1-0,631^2}}$$

$$t = 5.864$$

Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan $dk=n-2$ pada uji dua pihak (*two tail test*), maka dari tabel distribusi t diperoleh nilai sebesar 2.0063. Maka berdasarkan ketentuan: jika t_{hitung} (5.864) > t_{tabel} (2.0063) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a).

Adapun kurva pengujian dua pihak, seperti digambarkan dibawah ini:

Gambar 4
Kurva Uji Signifikansi Koefisiensi Korelasi Dua Pihak²⁰



Dari gambar 4 di atas jelas terlihat bahwa titik nilai t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan hipotesis alternative (H_a). Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara insentif terhadap kinerja pegawai sebesar 5.864 adalah signifikan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil perhitungan regresi linier sederhana dapat diketahui sebagai berikut, $n = 54$; $\sum x_i = 212.00$; $\sum x_i^2 = 837.92$; $\sum y_i = 220.50$; $\sum y_i^2 = 904.00$; $\sum x_i y_i = 868.51$. Dengan persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = a + b.x$$

Menghitung nilai a dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum yi).(\sum xi^2) - (\sum xi).(\sum xiyi)}{(n\sum xi^2) - (\sum xi)^2}$$

$$a = 2.10$$

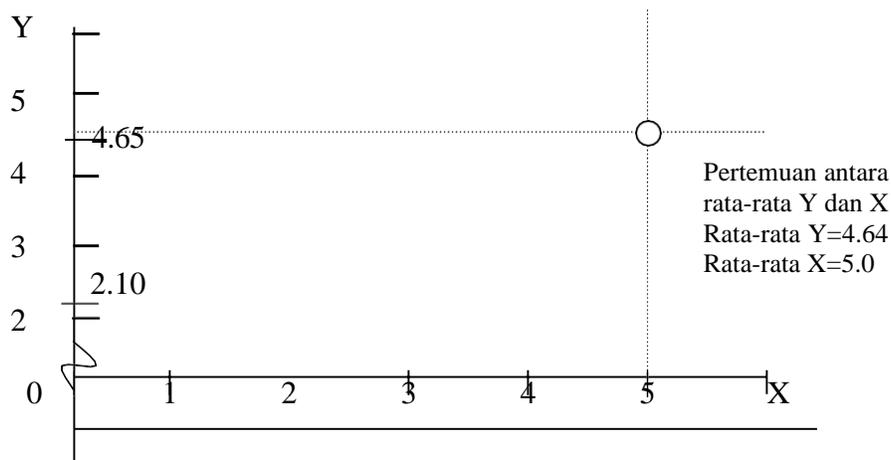
Selanjutnya dihitung nilai b, dengan rumus berikut:

$$b = \frac{n\sum (xiyi) - (\sum xi).(\sum yi)}{n\sum xi^2 - (\sum xi)^2}$$

$$b = 0,51$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai konstanta a sebesar 2.10 dan nilai koefisien regresi b sebesar 0,51. Dengan demikian bentuk persamaan regresi linier sederhana adalah: $\hat{Y} = 2,10 + 0,51 X$

Gambar 5
Garis Regresi Nilai Insentif (X) dan Kinerja (Y)



Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis yang dilakukan yaitu terhadap hipotesis nol (H_0) dengan satu hipotesis alternatif (H_a). Untuk itu sebelumnya dicari korelasi antara variabel x dengan variabel y, dengan rumus yang di gunakan adalah korelasi Product Moment.

Dari data yang telah diolah maka dapat diketahui bahwa $n = 54$; $\sum x_i = 2544$;
 $\sum x_i^2 = 120660$; $\sum y_i = 2646$; $\sum y_i^2 = 130176$; $\sum x_i y_i = 125066$. Dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* diperoleh $r_{xy} = 0,631$ atau mendekati angka 1.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis dimana jika r hitung (0,631) $>$ r tabel (0,348) maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan menerima hipotesis alternatif (H_a) dengan demikian pernyataan hipotesis yang diajukan terbukti benar bahwa "*Terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada diskominfo Palembang*".
(idtesis.com, 2007).

3.3 Rekomendasi

Insentif dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai karna dapat menambahkan penghasilan mereka jika seorang pegawai dapat mengikuti prosedur yang di berikan dengan mengikuti kegiatan yang ada seperti apel pagi dan apel sore dengan absensi yang ditanda tangani oleh pegawai yang bersangkutan.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa berdasarkan analisis koefisien korelasi *Product Moment* (r_{xy}) diperoleh angka sebesar 0,631 artinya memiliki korelasi yang kuat antara insentif terhadap kinerja. Sedangkan insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 40%. Sisanya sebesar 60% ditentukan oleh faktor lain.

Dari hasil uji signifikansi yang telah dilakukan adalah $(5,864) t_{hitung} > t_{tabel} (2,0063)$ pada taraf kesalahan 1% korelasinya adalah signifikan. Persamaan regresi linier sederhana yaitu $\hat{Y} = 2,10 + 0,51X$, artinya insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,51.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka di sarankan kepada :

1. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsu Sumatera Selatan, di harapkan melakukan penekanan bahwa pemberian insentif di dasarkan kepada peningkatan kinerja para pegawai sehingga aktivasi kerja akan mengalami peningkatan seiring dengan besarnya insentif yang diterima. Insentif harus di jadikan sebagai suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai/karyawan agar mereka bekerja dengan memotivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.
2. Kepada pegawai, di harapkan melakukan evaluasi diri dalam bekerja, juga harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga kinerja yang di hasilkan mengalami peningkatan. Tugas-tugas yang di berikan kepadanya harus di selesaikan atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta dalam waktu yang singkat.

DAFTAR PUSTAKA

<http://kominfo.sumselprov.go.id/index.php?m=ct&id=1>

<https://media.neliti.com/media/publications/31925-ID-pengaruh-pemberian-insentif-terhadap-kinerja-karyawan-distributor-baterai-yuasa.pdf>

<https://www.statistikian.com/2012/08/uji-validitas.html?amp>

<https://idtesis.com/reliabilitas-dan-validitas/>