

Effect of Incentive and Job Satisfaction on Employee Performance on Financial and Asset Management Agency of North Lampung Regency

Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara

Heylin Idelia Jayasinga¹, Yulistina², Rini Windasari³

¹ Program Studi Kewirausahaan, Univeristas Mitra Indonesia

² Program Studi Manajemen, Univeristas Mitra Indonesia

³ Program Studi Kewirausahaan, Univeristas Mitra Indonesia

e-mail: heylinidelia@umitra.ac.id¹, yulistina@umitra.ac.id², riniwindasari.student@umitra.ac.id³

Abstract

Organization is a system and human activities that work together to achieve some common goal through the division of labor and functions through responsibility. An organization requires human resources as a major supporter to achieve its intended purpose. Human Resources (HR) quality will contribute to promote a governmental organization as a container for improved performance.

Research to be conducted kind of descriptive research, type of research is intending to make a presentation in a systematic, factual, and accurate about the facts - facts and properties - properties of a particular population. This type of research used in this research is a field (field research), which is a quantitative explanation is objective by explaining existing approaches. This study using 49 survey respondents. There are three variables in this study are: two (2) independent variable (X1 and X2) and 1 (one) in which the dependent variable incentives (X1) and job satisfaction (X2) as independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable.

From the data processing has successfully found an answer hypothesis that is as follows; Incentives are (X1) on employee performance (Y), with the level of influence (R-square) of 37.5%, which means that incentives have a relationship of 37.5% on employee performance. There is hubungan between job satisfaction (X2) on employee performance (Y), with hubungan level of 38.2%, which means that job satisfaction mempunyai relationship by 38.2% against the media results of job satisfaction. There is a relationship between incentive (X1), job satisfaction (X2) with employee performance (Y), with the level of relations of 39.7%, which means that there are incentives and belar media relations for 39.7% of the employee's performance.

Keywords: *incentives, job satisfaction, employee performance.*

Abstrak

Organisasi merupakan sebuah sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui tanggung jawab. Sebuah organisasi membutuhkan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas akan turut memajukan suatu organisasi pemerintahan sebagai suatu wadah peningkatan kinerja.

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif, Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam

penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 49 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Insentif (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat Insentif (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 37,5% yang berarti insentif mempunyai hubungan sebesar 37,5% terhadap kinerja pegawai. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat hubungan sebesar 38,2% yang berarti bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan sebesar 38,2% terhadap hasil media kepuasan kerja. Terdapat hubungan antara insentif (X_1), kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat hubungan sebesar 39,7% yang berarti bahwa insentif dan media belajar terdapat hubungan sebesar 39,7% terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Insentif, Kepuasan kerja, Kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Perkembangan organisasi dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan suatu organisasi sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting. Selain alat produksi lainnya seperti modal, fasilitas kerja, mesin-mesin, dan bahan baku dan lainnya unsur manusia tetap diperlukan dan tetap mempunyai arti penting dan kegiatan organisasi. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur penting, pemeliharaan hubungan yang *continue* dan serasi diantara para pegawai dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut masalah pemberian insentif dan kepuasan kerja.

Insentif menurut Rivai (2006:384) diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, yaitu pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas kerja atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan (*pay for performance plan*).

Pencapaian tujuan suatu organisasi dapat ditentukan pula dari faktor kepuasan kerja pegawai. Perkembangan organisasi sangat tergantung pada kinerja yang ada di organisasi. Seorang pegawai yang bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik akan merasa puas, sebab ia telah mampu memberikan hasil yang terbaik. Kinerja yang baik akan mendorong moral seorang pegawai untuk melakukan dengan lebih baik sehingga ia mempunyai prestasi yang tinggi (Robbins; 2006; 83). Prestasi yang tinggi ini merupakan perwujudan dari kinerja. Sehingga kinerja akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kinerja. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintainya pekerjaannya dengan tolok ukur tingkat disiplin, moral kerja dan *turnover*. Menurut Robbins (2006; 78) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Pencapaian sasaran dan tujuan organisasi sebagai berikut, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Insentif itu sendiri adalah salah satu bentuk kompensasi yang sering digunakan, dimana pegawai dibayar berdasarkan kuantitas atau hasil yang dicapai. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan kinerja pegawai. Semakin baik kinerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan, maka insentif dan kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dari identifikasi masalah tersebut diatas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara?
3. Bagaimana pengaruh Insentif dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara?

1.3.1 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Insentif

Pembayaran insentif yang diberikan kepada karyawan dilakukan atas dasar kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan dari pemberian insentif ini adalah suatu bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai asset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Dengan demikian cukup beresalan bagi perusahaan untuk membayar karyawan tersebut dengan insentif sesuai dengan hasil kerjanya. Menurut T. Hani Handoko (2002:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah :“Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Panggabean (2002:89), mengatakan bahwa insentif adalah :“Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.

Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Insentif adalah dorongan agar seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi.

1.3.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya dalam Handoko (2001; 193). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh organisasi.

Variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah *absenteeism, turnover, and job performance*. Mengutip pendapat tersebut As’ad (2001 ; 103) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah

tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut muncul kepermukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan organisasi.

1.3.3 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005:9) bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 :223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksplanatory yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2008), dengan pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif.

2.2 Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus dalam penelitian untuk diamati dan variabel merupakan atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2003:20).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (*Independent Variabel*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain adalah Insentif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).
- b. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain adalah Kinerja Pegawai (Y).

2.3 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing-masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan. Definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut :

Insentif adalah Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Rekan kerja
5. Pengawasan

Kinerja Pegawai merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya terutama di lingkungan tempatnya bekerja dengan indikatornya sebagai berikut :

1. Keterampilan kerja
2. Kualitas pekerjaan
3. Kerjasama
4. Prakarsa

2.4 Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*quisioner*) kepada responden yaitu pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan ungap dengan masing-masing alat antara lain observasi, interview, kuisisioner dan dokumentasi

2.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Sementara butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor menggunakan sistem skala *likert*, dengan alternatif pilihan jawaban 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan sebagai berikut :

- ✓ Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju
- ✓ Nilai 4 untuk jawaban setuju
- ✓ Nilai 3 untuk jawaban ragu-ragu
- ✓ Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju
- ✓ Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

2.7 Uji Validitas

Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas tersebut adalah :

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

Keterangan :

- r** : Koefisien Korelasi
- X_i** : Variabel Independen
- Y_i** : Variabel Dependen
- n** : Jumlah sampel

2.8 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini digunakan rumus *Spearman Brown* untuk membuat label analisis butir pernyataan.

Berdasarkan analisis ini skor-skor di kelompokkan menjadi dua berdasarkan belahan bagian soal. Ada dua cara membelah yaitu ganjil dan genap serta awal dan akhir.

Rumusnya :

$$r_i = \frac{2 \text{ rb}}{1 + \text{rb}}$$

Keterangan :

r i = reliabilitas instrumen

rb = korelasi antara dua belahan instrumen

2.9 Metode Penetapan Populasi

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2002:108) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10 sd 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara berjumlah 49, maka jumlah responden 49

2.10 Analisis Data

2.10.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial yang menggambarkan kriteria masing-masing variabel independent, dalam penelitian ini yaitu variabel insentif (X_1), variabel kepuasan kerja (X_2) dan variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y). Termasuk kedalam kriteria mana masing-masing variabel penelitian tersebut sesuai dengan jawaban yang ada pada pengukuran variabel diatas.

Kriteria masing-masing variabel pada analisis tabel mengacu pada interval skor dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

I = Lebar interval

NT = Nilai tertinggi

NR = Nilai terendah

JI = Jumlah interval

2.10.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara.

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Rumus regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Intercept (harga Konstan)

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen

Selanjutnya untuk mencari nilai a dan nilai b digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2$$

$$n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2$$

Keeratan hubungan insentif, kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara, penulis menggunakan rumus koefisien korelasi adalah :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{ n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 \} \{ n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2 \}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

X_i : Variabel Independen

Y_i : Variabel Dependen

n : Jumlah sampel

(Sugiyono , 2008 : 274)

Tabel 1. Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap 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

Sumber : Supriyanto, (2008:168)

Selanjutnya untuk menguji signifikansi digunakan Uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana : **t_{hitung}** = Nilai t
r = Koefisien Korelasi
n = Jumlah responden
 (Sugiyono , 2008 : 230)

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (**H_o**) dan Hipotesis alternatif (**H_a**) adalah :

H_o = r₁ ≤ 0 = Berarti tidak ada pengaruh antara insentif terhadap kinerja pegawai

H_a = r₁ > 0 = Berarti ada pengaruh antara insentif terhadap kinerja pegawai

H_o = r₂ ≤ 0 = Berarti tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

H_a = r₂ > 0 = Berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_n = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

(Sugiyono , 2008 : 219)

F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan syarat sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil pengujian signifikansi dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu:

1. Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perhitungan Pengaruh Insentif (X_1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel insentif (X_1) terhadap kinerja pegawai pegawai (Y) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Perhitungan Tentang Korelasi Insentif (X_1) Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) dari 49 responden.

Correlations				
		x1	x2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,908**	,612**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	49	49	49
X2	Pearson Correlation	,908**	1	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	49	49	49
Y	Pearson Correlation	,612**	,618**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	49	49	49

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

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel insentif (X_1) dengan Variabel kinerja pegawai pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara adalah sebesar 0,618. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefesien Korelasi (Sugiyono : 2005) maka tingkat korelasi insentif (X_1) dengan variabel kinerja pegawai pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara dalam kategori korelasi “ kuat” yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Insentif terhadap kinerja pegawai pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Determinasi Insentif terhadap Kinerja pegawai

Model Summary

Mo	R	R	Adjusted	Std. Error	Change Statistics
----	---	---	----------	------------	-------------------

del		Square	R Square	of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	,612 ^a	,375	,361	3,10762	,375	28,168	1	47	,000

a. Predictors: (Constant), x1

Koefisien Determinasi Berdasarakan hasil

Tabel

4. Uji Hipotesis Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,859	3,439		6,356	,000
	X1	,490	,092	,612	5,307	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,307$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,677, maka $t_{hitung} = 5,307 > t_{tabel} = 1,677$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Insentif (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara dapat diterima. Jadi variabel insentif (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel insentif (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara adalah $Y = 21,859 + 0,490X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel insentif akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,490 point.

3.2 Perhitungan Pengaruh Kepuasan kerja (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel kepuasan kerja (X_2) dengan Variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara adalah sebesar 0,618. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi kepuasan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara termasuk dalam kategori korelasi “kuat” yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Koefisien Determinasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	,618 ^a	,382	,369	3,08954	,382	29,050	1	47	,000

a. Predictors: (Constant), x2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,382 =$

38,2%. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan

variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 38,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Hipotesis Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,828	3,025		
	X2	,429	,080	,618	
				7,876	,000
				5,390	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,390$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,677, maka $t_{hitung} = 5,390 > t_{tabel} = 1,677$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara dapat diterima. Jadi variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara

Persamaan regresi antara variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 23,828 + 0,429X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel kepuasan kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,429 point.

3.3 Perhitungan Pengaruh Insentif (X₁) dan Kepuasan kerja(X₂) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Perhitungan simultan antara variabel insentif (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS sebagai berikut :

Tabel 7. Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	,630 ^a	,397	,371	3,08535	,397	15,128	2	46	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Korelasi insentif dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,630, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Berarti semakin baik insentif dan kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,397 = 39,7\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 39,7% dan sisanya sebesar 60,3% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini (Bakti et al., 2020).

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda antara Insentif (X₁) dan Kepuasan kerja (X₂) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara insentif (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai(Y) sebagai berikut

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda Antara Insentif, Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,124	3,421		6,468	,000
X1	,233	,219	,290	1,062	,294
X2	,246	,190	,354	1,296	,201

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 22,124 + 0,233X_1 + 0,246X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel insentif sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,233 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kepuasan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,246 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,233$ lebih kecil daripada koefisien regresi $X_2 = 0,246$.

3.5 Uji Hipotesis Simultan

Tabel 9. Tabel anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,026	2	144,013	15,128	,000 ^b
	Residual	437,892	46	9,519		
	Total	725,918	48			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 15,128 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel 3,20, ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka insentif (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara insentif (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas (Dunan et al., 2020).

4. KESIMPULAN

4.1. Kesimpulan

1. Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa Insentif berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara dengan pengaruh sebesar 37,5%.
2. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,2%, dengan demikian hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima.
3. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Insentif dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara dengan kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 39,7% atau hipotesis ketiga diterima. Sisanya 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar

penelitian ini, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan sumber daya manusia dan lain sebagainya.

4.2. Implikasi

1. Pada variabel insentif, yang perlu ditingkatkan berdasarkan jawaban responden terkecil adalah insentif yang diterima dapat meningkatkan kinerja pegawai. Insentif atau penghasilan tambahan diluar gaji dapat memberikan motivasi sendiri bagi pegawai dengan begitu pegawai akan menjadi lebih semangat dalam meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Variabel kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan berdasarkan jawaban responden terkecil adalah lingkungan kerja mendorong semangat dalam bekerja. Lingkungan yang kondusif, nyaman, dan mempunyai fasilitas yang lengkap menjadi impian setiap pegawai. Pegawai akan menjadi lebih betah dalam bekerja sehingga semangat kerja akan terus meningkat dari hari ke hari.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu ditingkatkan berdasarkan jawaban responden terkecil adalah merasa nyaman bekerja dengan orang lain. Pegawai harus cepat beradaptasi dengan lingkungan baik lingkungan kantor maupun pegawai yang berada dalam kantor. Pegawai harus dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sebab semua masalah dan pekerjaan kantor akan cepat terselesaikan bila ada kerjasama antar pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta
- Bakti, U., Hairudin, H., & Alie, M. S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Produk dan Harga Terhadap Minat Beli Pada Toko Online Lazada di Bandar Lampung. *JURNAL EKONOMI*, 22(1), 101–118.
- Dunan, H., Redaputri, A. P., & Jayasinga, H. I. (2020). The effect of leadership style, organizational culture, and job satisfaction on work motivation and its implications in the performance of tenured faculty. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 6751–6764.
- Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Michael and Harold dalam Ninuk. 2006. *Kompensasi Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Panggabean, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Retnaningsih, Sudarwanti. 2007. Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Retnowati, Nova, dan ME, Widia. 2011. *Manajemen Kompensasi*. Pustakaraya. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Robert Bacal (2005). *Kinerja Guru*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cet. 10. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Subekhi, Ahmad dan Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustakaraya. Jakarta
- Sugiyono, (2008). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Umar, Husein, 2005. *Riset Penelitian*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Uyanto, Stanislaus S, Ph.D. (2006). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta