

**PENGARUH INSENTIF DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI JAMBI**

Yunan Surono, Rodesa

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

ABSTRACT

Human resource is an invaluable asset. Therefore, it is anticipated that HR is able to compete fairly for the employee displacement of the employer and job satisfaction perceived by employees.

The purpose of this study was to examine the influence of remuneration, employee displacement and job satisfaction to employee performance. The influence of remuneration, employee displacement and job satisfaction tested both directly and indirectly through the performance.

To test the above issues, the survey done in writing which were distributed to all employees in the Dinas Pendapatan Daerah Jambi Province. Framework of theory and data analysis is done using Path analysis. The results of this research indicate that the style of remuneration, motivation and job satisfaction influential support directly and indirectly to the performance of the employees.

Analytical tool in this study using descriptive methods and verification. Where descriptive study using a range of scales, while the verification using path analysis or path analysis.

These findings reflect that style of remuneration, employee displacement and job satisfaction is a key issue. The research results reveal that the results related to the performance of civil servants is essential to manage the Office of the Dinas Pendapatan Daerah Jambi Province. Remuneration and job satisfaction perceived by the employee will lead to better performance than what was expected.

Keywords: Remuneration, Employee Displacement, Job Satisfaction and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi. perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang cenderung berubah, mengharuskan organisasi terus-menerus melakukan penyesuaian, oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut perlu menjadi perhatian.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai .

Dinas Pendapatan memiliki kewenangan dalam mengelola pendapatan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka harus memiliki kinerja terbaik dengan cara memberikan pembinaan pegawai secara terus menerus disertai dengan memperhatikan kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja yang tepat. Dengan demikian diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan roda organisasi berjalan secara efektif sesuai tugas dan fungsi masing-masing dalam bagian organisasi.

Isu lain dalam manajemen sumberdaya manusia adalah tidak tersedianya sistem informasi yang memadai sehingga informasi yang bersifat mendasar (kebutuhan jumlah pegawai, ketrampilan yang dibutuhkan, deskripsi kerja, SPM dan SOP) belum tersedia. Hal ini berakibat adanya keputusan yang tidak berlandaskan kebutuhan sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tinjauan Pustaka

Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini suatu harapan untuk mendapat penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi, penghargaan selalu dihubungkan dengan penghargaan berupa uang (Thoha, 2012 ; 208).

Indikator Insentif

Standarisasi, cara perhitungan atau dasar penyusunan insentif menurut Handoko (2012:178) antara lain : Kinerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan kelayakan, Evaluasi jabatan.

Penempatan Pegawai

Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya.

Menurut Siagian (2009;40-41), dalam manajemen sumber daya manusia terdapat rumus *The right man in the right place, doing the right job at the right time, and getting the right pay* yang terjemahannya adalah penempatan seseorang yang tepat pada tugas yang tepat pada waktu yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat pula.

Indikator dalam Penempatan Pegawai

Adapun indikator penempatan menurut Sedarmayanti (2000;187) adalah:

1. Kesesuaian pengetahuan
2. Kesesuaian keterampilan
 - a. Penguasaan dalam penggunaan teknologi
 - b. Diklat – diklat yang pernah diikuti
 - c. Kemampuan konseptual yang dimiliki.
3. Kesesuaian sikap

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2012;255).

Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006 ; 156) kepuasan kerja merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan (Supervisi)
5. Rekan kerja

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai performance. Pengertian kinerja menurut Sulistiyani (2003,223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Indikator Kinerja

Ukuran-ukuran dari Kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell dalam bukunya *Human Resource Managemen*, yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2003; 142) yaitu sebagai berikut:

1. *Quality of work*..
2. *Job Knowledge*:
3. *Creativeness*:
4. *Cooperation*:
5. *Dependability*:
6. *Initiative*:
7. *Personal Qualities*:

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Insentif, penempatan pegawai, kepuasan kerja dan kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi baik.
2. Diduga Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.
3. Diduga Penempatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Prov. Jambi.
4. Diduga Insentif dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.
5. Diduga Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.
6. Diduga Penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.
7. Diduga Insentif dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.
8. Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi
- 9.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah survey deskriptif analitis yaitu suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Teknik Pengumpulan Data

Metode/ teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket yaitu angket tertutup. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala penilaian 1 – 5.

Sampel adalah sebagian dari seluruh elemen-elemen atau individu-individu yang terdapat pada populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi sebanyak 198. Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin (Umar 2008: 78):

$$n = \frac{N}{1+N(E)^2}$$

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif, metode analisis deskriptif dengan menggunakan skala Likert. Untuk mengetahui kondisi masing-masing item pertanyaan digunakan rentang skala per-item, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Sedangkan untuk menjawab hipotesis 2-8. Penggunaan analisa jalur dalam penelitian ini ialah untuk dapat melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan validitas Dalam perhitungan korelasi Product Moment Pearson ini, r hitung dibandingkan dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka item-item pertanyaan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Teknik yang biasa digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan skala alpha (Alpha Cronbach), yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa bagian.

Transformasi Data

Dalam penelitian ini karena data yang dihasilkan dari penelitian skalanya masih bersifat ordinal, sedangkan untuk keperluan pengolahan data selanjutnya memerlukan data berbentuk skala interval, maka data yang dalam skala ordinal tersebut ditransformasikan terlebih dahulu kedalam skala interval

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, alat analisisnya adalah analisa jalur (*path analysis*) dan pengolahan data menggunakan program SPSS.

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H0 : Variabel-variabel tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

H1 : Variabel-variabel mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima, dan H1 ditolak

b. Apabila angka signifikansinya < 0.05 , maka Ho ditolak dan H1 diterima

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap ketergantungannya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan variabel bebas antara t hitung dengan t tabel pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai t hitung $> t$ tabel, maka variabel memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel ketergantungannya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian.

Variabel Penelitian

Analisa Deskripsi Variabel Insentif

Variabel pada penelitian ini diukur melalui 8 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel insentif dengan hasil bahwa cukup baik

Analisa Deskripsi Variabel Penempatan Pegawai

Variabel Penempatan pegawai pada penelitian ini diukur melalui 8 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel penempatan pegawai. Hasil tanggapannya adalah cukup baik

Analisa Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja kurang baik

Analisa Deskripsi Variabel Kinerja

Hasil tanggapan terhadap variabel kinerja karyawan cukup baik

Uji Verifikatif

Untuk mengetahui pengaruh insentif, penempatan pegawai, kepuasan kerja dan kinerja maka dilakukan analisa melalui program SPSS. Tapi sebelumnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah sah dan handal.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Selain menguji validitas kemudian dilakukan pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, dengan koefisien variansi (alpha) untuk setiap variabel lebih besar dari angka r tabel sebesar 0.514, maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel reliabel dan dapat dijadikan sebagai instrumen pengukuran.

Path Analysis

Hubungan korelasi antar variabel di uji dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil sebagai berikut:

Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

adanya pengaruh langsung insentif (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 39,56%, pengaruh tidak langsung sebesar 0,032% dan pengaruh total sebesar 39,88%, artinya insentif secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.

Pengaruh penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja

Pengaruh langsung penempatan pegawai (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,31%, pengaruh tidak langsung sebesar 0,32%, dan pengaruh total sebesar 0,63%, artinya penempatan pegawai secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi walau tidak terlalu memberikan pengaruh yang terlalu besar. Hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa insentif dan penempatan memiliki kontribusi sumbangan sebesar 40,51 % terhadap kepuasan kerja dan 59, 49 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel insentif dan penempatan,.

Pengaruh Insentif dan Penempatan Pegawai secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja

Total pengaruh langsung dan tidak langsung insentif dan penempatan pegawai secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 40,51%, angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung insentif dan penempatan pegawai memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Jambi.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Total pengaruh langsung dan tidak langsung insentif terhadap kinerja sebesar 44,96%, angka tersebut menjelaskan bahwa insentif memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.

Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja

Total pengaruh langsung penempatan pegawai sebesar 4,12%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah 0,86% dan total pengaruh secara langsung dan tidak langsung adalah sebesar 2,86% artinya penempatan pegawai memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi. terlihat bahwa insentif dan penempatan memiliki kontribusi sumbangan sebesar 47,9 % terhadap Kinerja dan 52,1 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel insentif dan penempatan,.

Pengaruh Insentif dan Penempatan Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja

bahwa terdapat pengaruh antara insentif dan penempatan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi senilai 48,1%.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pengaruhnya sebesar 31,32%, dan pengaruh insentif terhadap kinerja melalui penempatan dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,16% dan total pengaruhnya adalah sebesar 31,48%, angka tersebut menjelaskan bahwa insentif melalui kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi

Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari perhitungan bahwa penempatan pegawai melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pengaruhnya sebesar 0,59%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 0,04% dan total pengaruhnya adalah sebesar 0,63%. Penempatan pegawai hanya memberikan pengaruh yang sangat kecil sekali terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa

penempatan pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Insentif dan Penempatan Pegawai Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh insentif dan penempatan pegawai secara bersama-sama melalui kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 31,91%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 0,2% dan total pengaruhnya adalah sebesar 32,11%, angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh insentif dan penempatan pegawai secara bersama-sama melalui kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja para pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 56,25 % terhadap kinerja dan 43,75 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variable kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 adalah: **Insentif, penempatan pegawai, kepuasan kerja dan kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi diduga baik**

Dari hasil pengujian menggambarkan bahwa insentif, Penempatan pegawai, dan kinerja berada pada rentang skala cukup baik. Sedangkan kepuasan kerja berada pada rentang skala kurang baik. Hasil penelitian diatas ternyata tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa insentif, penempatan pegawai, kepuasan kerja dan kinerja karyawan diduga baik.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 adalah: **Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi**

Pengujian hipotesis yang ada membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dengan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai t hitung yaitu sebesar 7,992 sedangkan nilai t tabel hanya sebesar 1.657,(t- hitung > t-tabel) dengan signifikan 0,000 yang berarti hipotesis diterima

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 adalah: **Penempatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.**

Hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja yang dilihat dari t hitung dengan nilai 0,718 dengan t tabel sebesar 1.657 (t- hitung < t-tabel) dengan signifikan 0,475, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Jambi.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 adalah: **Insentif dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi**

Hasil diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai 33,002 dimana F tabel menunjukkan angka sebesar 3.07. Hal ini berarti bahwa F hitung > F tabel, dengan signifikan 0,000 < 0,05, artinya H1 diterima HO ditolak.

Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 adalah: **Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi**

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dengan kinerja pegawai yang dilihat dari t-hitung sebesar 9,025 dan t tabel adalah 1.687 ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$), dengan signifikan 0,000 yang berarti hipotesis diterima. berarti bahwa pemberian insentif bagi pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Jambi terbukti mampu mempengaruhi kinerja pegawai,

Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis 6 adalah: **Penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi**

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 1,919 dan t tabel adalah 1.687, maka $t\text{ hitung} > t\text{-tabel}$, hipotesis diterima, artinya bahwa penempatan pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Jambi.

Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis 7 adalah: **Insentif dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi**

bahwa hasil uji F menunjukkan nilai 44,543 dimana F tabel menunjukkan angka sebesar 3.07 dengan sig 0,000<0,05. Hal ini berarti bahwa F hitung $> F$ tabel, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti juga bahwa insentif dan penempatan kerja pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Jambi.

Pengujian Hipotesis 8

Hipotesis 8 adalah: **kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 11,209 dan F-tabel sebesar 3,07 . Hal ini berarti bahwa F hitung $> F$ tabel, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Insentif, penempatan pegawai dan kinerja pada Dinas Pendapatan Provinsi Jambi berada rentang skala cukup baik, sedangkan kepuasan kerja berada pada rentang skala kurang baik,
2. Berdasarkan hasil penelitian terhadap hipotesis kedua yaitu Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi, hipotesis ini di terima..
3. Hipotesis ketiga yaitu Penempatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi, hipotesisnya ditolak sebab hal ini menunjukkan bahwa penempatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Hipotesis keempat yaitu Insentif dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi, hipotesis diterima karena terbukti bahwa secara bersama-sama insentif dan penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan.

5. Berdasarkan hasil penelitian dalam menguji hipotesis kelima yaitu Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi, bahwa hipotesisnya diterima.
6. Berdasarkan hasil penelitian dalam menguji hipotesis keenam yaitu Penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi, hipotesis ini diterima.
7. Hipotesis ke-tujuh yaitu Insentif dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai.
8. Berdasarkan hasil penelitian dalam menguji tujuan penelitian ke-delapan yaitu insentif melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.
9. Berdasarkan hasil penelitian dalam menguji tujuan penelitian ke-sembilan bahwa penempatan pegawai melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.
10. Berdasarkan hasil penelitian dalam menguji tujuan penelitian kesepuluh yaitu Insentif dan penempatan pegawai melalui kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.
11. Berdasarkan analisis terhadap hipotesis kedelapan yaitu Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi.

Saran untuk Implementasi

1. Insentif dan penempatan pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Jambi harus mendapat perhatian, pengelolaannya masih perlu ditingkatkan dan dioptimalkan.
2. Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi dalam pemberian insentif harus sesuai dengan beban kerja, kinerja pegawai, senioritas, kebutuhan, evaluasi jabatan, keadilan dan kelayakan sehingga akan memberikan kepuasan kerja pada pegawai.
3. Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi selayaknya memiliki perencanaan sumber daya manusia yang memuat informasi tentang pegawai yang dibutuhkan, pendidikan yang dibutuhkan, analisa jabatan, kemampuan pegawai dan analisa beban kerja sehingga *the Right men in the Right place* dapat terpenuhi.
4. Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi perlu memperhatikan variabel yang secara bersama-sama bisa memberikan kepuasan kerja bagi pegawai yaitu insentif dan penempatan pegawai, memberikan kesempatan promosi dan kesempatan meningkatkan kompetensi sehingga akan tercipta *Right men in the Right place Right job in the Right pay* yaitu orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat dan pembayaran insentif yang tepat pula.
5. Dalam meningkatkan kinerja di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi selayaknya memiliki deskripsi pekerjaan, analisa beban kerja, analisa jabatan, penilaian kinerja yang tepat, sehingga mempermudah dalam pembagian insentif karena sudah jelas bahwa pemberian insentif berpengaruh pada kinerja.
6. Dalam meningkatkan kinerja di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi selayaknya bukan hanya berorientasi pada insentif yang akan diberikan namun penempatan pegawai juga merupakan hal yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai, maka dalam penempatan juga mempertimbangkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap..
7. Pemberian insentif dan penempatan pegawai terbukti secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk itu disarankan kepada Dinas

- Pendapatan Daerah Provinsi Jambi apabila pemberian insentif diikuti dengan penempatan pegawai yang tepat akan lebih meningkatkan kinerja lebih optimal.
8. Disarankan kepada pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi bahwa pemberian insentif melalui kepuasan kerja sangat berpengaruh pada kinerja, maka hal ini harus mendapat perhatian yang serius bagi pimpinan sebagai pengambil keputusan.
 9. Disarankan kepada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi memperhatikan variabel penempatan terhadap kepuasan kerja, dengan meningkatkan kompetensi pegawai, menyusun analisa jabatan, dan membuat deskripsi pekerjaan sehingga bukan hanya rutinitas saja tetapi ada inovasi dan kreatifitas dari pegawai dalam upaya pencapaian target kinerja.
 10. Dalam meningkatkan kinerja di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi mengikutsertakan pegawai untuk kursus-kursus dan pelatihan-pelatihan, sehingga pegawai memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan penempatannya.
 11. Dalam meningkatkan kinerja di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi, selayaknya pegawai bekerja mengacu pada SOP dan SPM

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2007), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta
- Gomes, Cardoso Faustino (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Andi Offset, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Hasbi (2009), jurnal, *Pengaruh Penempatan Karyawan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Riau*, Mei 23.
- Hidayat, (2011). *Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centralindo Medika*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1): pp : 50-61.
- Kurniawan, Albert (2009), *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*, cetakan kesatu, Penerbit MediaKom, Yogyakarta.
- Luthans, Fred (2006), *Organizational Behavior*, 6th edition, Mc Graw Hill Book Company, New York
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetajan kelima, Refika Aditama, Bandung
- Mazura, dkk (2005), Studi kasus, *Pengaruh Insentif Terhadap kinerja, Kabupaten Bengkalis*.
- Nitisemito (2000), *Manajemen Personalialia*, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Penggoyo, Arika (2012) Tesis, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kunerja pegawai Negeri Sipil Dinas pendidikan Kota Ambon*, Oktober 2012 (tidak dipublikasikan)
- Prawirosentoso, Suyadi (2000), *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Robins, Stephen P (1996), *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, N.J, Prentice-Hall
- Sedarmayanti, (2011), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Andung; Ilham

- Jaya
Sinambela, Lijan Poltak (2012), *Kinerja Pegawai*, cetakan pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
Siagian, Sondang. P (2009), *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Edisi 2, Rineka Cipta, Jakarta
Sunyoto, Danang (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit CAPS, Yogyakarta
Thoha, Miftah (2012), *Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan ke-22, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
Umar, Husein (2008), *Riset Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Gramedia, Jakarta