

PENGARUH FAKTOR INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BENGKALIS

Gatot Wijayanto
Jurusan Manajemen Universitas RIAU

ABSTRACT

The objectives of this research are to analyze and investigate the incentive factor and employee benefits of echelon III and IV employees at the government of Bengkalis with overall test and individual test.

The research method used is verifycatve and the population in this research are 504 employees with esselonering back ground. By using a proporsional stratified random sampling method it has been obtained 50 respondents. Data collected with field and library study by using observation, interview and quetionnaires. Multiple Regression Analysis is used to determine relationship and influence of variable and in order to test the hypothesis, statistical analysis is used.

The result of research shows that multiple correlation coefficient (R) valued at 0,8950 with probability (p) 0,05 and determination coefficient value (R²) is 80,11%. It means that 80,11% factor incentive toward job performance of echelon III and IV at the government of Bengkalis. It indicated from the value of F_{obs} is larger than F_{table} at the level of $\alpha = 5\%$. ($F_{obs} = 94,656 > F_{table} = 3,195$ with probability (p) = 0,000E +00 smaller than 0,05). From the figures, in the hypothesis nol is rejected meaning the factor incentive and employee benefits have been ralationship an influence of significant toward job performance of echelon III and IV employees at the government of Bengkalis. A partially (individual test) shows that the value of t_{obs} the biggest on employees benefits variable, $t_{obs} = 13,196 > t_{table} = 1,678$ with a partial determination coefficient value (r2) = 78,74% and $p = 0,00000$. This result indicates that the employee benefits factor has most dominant relationship and influence on job performance of echelon III and IV employees at the government of Bengkalis.

Keyword : Motivation, Incentive

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menyelidiki faktor insentif dan manfaat karyawan dari pegawai eselon III dan IV di pemerintah Bengkalis dengan uji keseluruhan dan uji individual.

Metode penelitian yang digunakan adalah verifycatve dan populasi dalam penelitian ini adalah 504 karyawan dengan backbener belakang. Dengan menggunakan metode proporsional stratified random sampling telah diperoleh 50 responden. Data dikumpulkan dengan studi lapangan dan perpustakaan dengan menggunakan observasi, wawancara dan quetionnaires. Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui

hubungan dan pengaruh variabel dan untuk menguji hipotesis, analisis statistik digunakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,8950 dengan probabilitas (p) 0,05 dan nilai koefisien determinasi (R²) adalah 80,11%. Artinya insentif faktor 80,11% terhadap prestasi kerja eselon III dan IV di pemerintahan Bengkalis. = 5%. α Ini ditunjukkan dari nilai Fobs yang lebih besar dari Ftabel pada level (Fobs = 94,656 > Ftabel = 3,195 dengan probabilitas (p) = 0,000E +00 lebih kecil dari 0,05). Dari angka tersebut, pada hipotesis nol ditolak artinya faktor insentif dan tunjangan karyawan telah relationship berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai eselon III dan IV di pemerintahan Bengkalis. Sebagian (uji individual) menunjukkan bahwa nilai bobot terbesar pada variabel tunjangan karyawan, bobot = 13,196 > ttabel = 1,678 dengan nilai koefisien determinasi parsial (r²) = 78,74% dan p = 0,00000. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor tunjangan karyawan memiliki hubungan dan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai eselon III dan IV di pemerintahan Bengkalis.

Kata Kunci: Motivasi, Insentif

Pendahuluan

Pada dasarnya sumber daya manusia aparatur menggantungkan separuh kehidupannya dalam pekerjaannya, sesuai dengan sumpah dan janji pegawai pada saat pertama diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat. Oleh karena itu, sesuai dengan tuntutan perkembangannya sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting, sebagai aset dan menjadi perhatian manajemen, khususnya para pengelola sumber daya manusia, dalam hal ini aparatur Setda Kabupaten Bengkalis.

Dalam rangka melakukan pengembangan, perubahan dan pembaharuan serta pembinaan motivasi kerja diarahkan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja ataupun prestasi kerja pegawai melalui konsep *hiogene* atau model² (dua) faktor motivasi yang mencakup isi pekerjaan yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi serta faktor *hiogine* yang kedua yaitu upah, gaji, insentif, kebijakan, sosialisasi dan kualitas kerja sumber daya manusia.

Sehubungan dengan hal tersebut, kondisi dari pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis khususnya aparatur Setda Kabupaten Bengkalis, terlihat bahwa masih rendahnya prestasi kerja pegawai pada kantor tersebut pada situasi kerja berikut:

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) pegawai.
2. Sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.

3. Menurunnya semangat, gairah kerja, dan inisiatif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena pegawai lebih senang mengobrol dari pada bekerja.
5. Rendahnya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
6. Rendahnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Oleh karenanya merupakan kebutuhan yang mendasar dan penting serta menentukan bagi Pemerintah Kabupaten Bengkalis untuk selalu meningkatkan mutu kualitas aparatnya melalui pembinaan pemberian motivasi dan kebijaksanaan kompensasi (insentif) yang adil, baik dan benar. Dengan peningkatan pemberian motivasi kerja aparat ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan atau prestasi kerja pegawai Pemerintah Kabupaten Bengkalis selaku penyelenggara pemerintahan dan pembangunan di lingkungan Pemerintah Daerahnya.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka melalui pendekatan konsep *higienetersebut* diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu alternatif dalam upaya meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia aparatur Setda Bengkalis, karena pola pembinaan yang selama ini dilaksanakan belum sepenuhnya memberikan daya dorong yang optimal bagi perkembangan dan pertumbuhan individu pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana faktor motivasi dan faktor insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.
2. Sejauh mana faktor motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.
3. Sejauh mana faktor insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis

Kajian Teoritis

Untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut, maka diperlukan pegawai yang memiliki motivasi kerja dan *ability* atau kemampuan yang tinggi sehingga prestasi kerja akan meningkat pula.

Menurut Herzberg dalam Gibson (1996: 197) tentang teori motivasi dua faktor, bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik (seperti; pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri serta kemungkinan berkembang) dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik (seperti; upah/insentif, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan dan mutu penyeliaan).

Keterkaitan atau hubungan sistem kompensasi dengan prestasi kerja dimana dalam pemberian insentif berupa bonus ditentukan atas dasar tingkat prestasi kerja yang dicapai dengan melampaui standar produksi yang ditetapkan perusahaan atau organisasi.

Dalam penelitian terhadap kompensasi yang dilaksanakan pada perusahaan atau organisasi lebih beratkan pada program *Insentif*, untuk melaksanakan program insentif secara efektif, maka program insentif harus berhubungan dengan pencapaian tujuan yang jelas, objektif, mudah diukur dan dimengerti oleh pegawai, demikian juga imbal jasa harus terkait dengan hasil akhir dan dapat memenuhi keinginan pegawai.

Menurut Henderson (1994: 405) menyatakan bahwa beberapa ahli telah menyelidiki tentang hubungan *pay-for-performance programs*, motivasi pegawai dan prestasi kerja yang menyatakan bahwa *pay-for-performance programs* mempunyai dampak positif yang rendah jika:

1. *Little trust exists in the program and in the manner in which it operates.*
2. *The organization fails to communicate the procedures to be followed.*
3. *Policies are not developed that relate specific pay increases with particular levels of employee performance.*
4. *Performance ratings are viewed as being or relating poorly to actual performance.*

Metodologi

Rancangan penelitian ini bersifat verifikatif dan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri

variabel insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Pemda Bengkalis. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Rancangan metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi (sampel) terhadap objek yang sedang diteliti.

Tabel 1

Operasionalisasi Variabel Bebas (Xi) dan Variabel Tidak Bebas (Yi)

Konsep Variabel Bebas dan Tidak Bebas	Sub Variabel Bebas dan Tidak Bebas	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
X ₁ = Insentif; suatu pendorong dan perangsang yang dibayarkan kepada pegawai struktural yang mempunyai prestasi kerja yang baik	1.1.Tingkat Kepuasan	a. Kelayakan insentif (1) b. Penetapan standar (2) c. Objektifitas (3) d. Sebagai pendorong (4) e. Peraturan pemerintah daerah (5)	Skala Ordinal
X ₂ = Motivasi : Suatu keadaan psikologis yang muncul akibat adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan	2.1. <i>Effort-Performance Expectance</i>	a. Bekerja keras (6) b. Mencari pekerjaan lain (7) c. Pindah bagian (8) d. Melanjutkan sekolah (9)	Skala Ordinal]
	2.2. <i>Performance-Outcome Expectance</i>	a. Memperoleh bonus (10) b. Promosi jabatan (11) c. Posisi yang lebih baik (12)	Skala Ordinal
	2.3. <i>Instrumentality</i>	a. Penghargaan diri (13) b. Keamanan kerja (14) c. Menyukai pekerjaan (15)	Skala Ordinal

Yi = Prestasi Kerja; suatu hasil yang dicapai pegawai dengan melampaui batas yang telah ditentukan	1.1.Perilaku pegawai	a. Mengikuti perintah (16) b. Inisiatif (17) c. Hati-hati dan rajin (18) d. Sikap terhadap pekerjaan (19)	Skala ordinal
	1.2.Hasil baik kualitas dan kuantitas kerja	a. Ketepatan (20) b. Ketrampilan (21) c. Ketelitian (22) d. Kebersihan (23)	Skala ordinal

Sumber: Hasil olahan data primer

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penelitian secara empirik melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis selaku responden. Sedangkan sumber data sekunder diantaranya diperoleh dari laporan tahunan tentang profil sumber daya manusia Kabupaten Bengkalis, BPS, Biro Kepegawaian Kantor Bupati Bengkalis dan Bengkalis Dalam Angka.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis pada Dinas/Badan/Kantor/Camat/Lurah se Kabupaten Bengkalis berdasarkan pada *Eselonering* yang terisi berjumlah 508 orang, yang terdiri dari pegawai Eselon II berjumlah 22 orang, Eselon III berjumlah 101 orang, dan Eselon IV berjumlah 385 orang.

Sampel penelitian ini adalah pegawai tetap yang mempunyai jenjang Eselon II – IV di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Pembatasan ini didasarkan karena penelitian ini mengukur pengaruh dan hubungan faktor insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai berdasarkan pada jenjang *Eselonering* di Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *Propositional Stratified Random Sampling*. Metode ini digunakan karena populasinya heterogen dan jumlah pegawai dalam setiap strata tidak sama, maka langkah-langkah yang dipergunakan untuk pengambilan sampel adalah sebagai berikut: dari jumlah populasi sebesar 508 orang, maka diambil $\pm 10\%$ (Arikunto, 1999: 107) sehingga sampelnya berjumlah 50 orang seperti dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2

Alokasi Sampel Berdasarkan *Eselonering* Pada Pemda Bengkulu

Jenis <i>Eselonering</i>	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
Eselon II	22	2
Eselon III	101	10
Eselon IV	385	38
Jumlah	508	50

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kab. Bengkulu

Sumber data yang diperoleh penulis dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- a. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data-data yang diperlukan serta ditujukan kepada pihak Kantor Setda Bengkulu
- b. Kuesioner, daftar pertanyaan yang dibuat dalam bentuk sederhana dengan metode pertanyaan tertutup yang diberikan kepada pihak responden, sehingga memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- c. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) langkah yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian. Kuesioner yang ternyata diisi secara tidak lengkap dan tidak benar akan disisihkan untuk tidak dipergunakan. Selanjutnya dilakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan skor sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan yaitu menggunakan skala ordinal 5. Setelah data ditabulasi, maka data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian.

Untuk membuktikan hipotesis penelitiannya digunakan model analisis Regresi Linier Berganda, dengan model rumus sebagai berikut: (Sugiyono, 1999: 211)

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

dimana :

Y = Prestasi Kerja Pegawai

X₁ = dimaksudkan sebagai *Insentif*

X₂ = dimaksudkan sebagai *Motivasi*

B₀ = konstanta, yaitu intersep fungsi

E = kesalahan atau galat sampel

B_1 , dan B_2 , = koefisien regresi yang akan dihitung

Selain itu, untuk membuktikan hipotesis penelitian (menguji pengaruh faktor insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kabupaten Bengkalis) dari model persamaan regresi tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menguji koefisien determinasi (R^2), yang di uji signifikansinya dengan uji F, hasil uji F bermakna bilamana diperoleh harga $p < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputer dengan menggunakan paket program komputer statistik *SPSS* maka, dapat dijelaskan analisis pembuktian hipotesis sebagai berikut pertama-tama yang harus dilakukan adalah dengan melihat sejauh mana pengaruh semua variabel bebas secara simultan (*overall*) dengan variabel terikat. Untuk keperluan tersebut dapat dilihat dari besarnya F_{hitung} , koefisien korelasi *multiple* (R) dan koefisien determinasi (R^2). Hasil perhitungan pada tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya F_{hitung} adalah sebesar 94,656 dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,000E+00, sedangkan koefisien korelasi $R = 0,8950$. Hal tersebut menggambarkan adanya indikasi hubungan positif yang cukup kuat antara variabel bebas (*insentif dan motivasi*) secara simultan dengan prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Sedangkan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,8011, yang menunjukkan bahwa variasi variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variasi variabel terikat yakni prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis sebesar 80,11% sedangkan sisanya sebesar 19,89% menggambarkan besarnya variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian pertama dimana koefisien regresinya di uji dengan uji F, hasil uji F akan bermakna jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p < 0,05$. Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 94,656 dan F_{tabel} adalah 3,195. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p < 0,05$.

Dengan demikian maka hipotesis yang mengatakan bahwa Faktor pemberian *insentif* dan *motivasi* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis dapat dibuktikan.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas secara parsial dengan variabel terikat dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi parsialnya (r). Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dengan variabel terikat dapat dilihat besarnya koefisien determinasi parsial (r^2)

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis penelitian, maka langkah awal yang harus dilakukan dari hasil perhitungan analisis linier berganda adalah dengan melihat tanda koefisien regresinya untuk masing-masing variabel bebas yang diteliti. Hasil perhitungan koefisien regresi yang diperoleh pada Tabel 1 dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i \text{ hasilnya adalah}$$

$$Y = 35,6075 + (0,1539)X_1 + (0,3654)X_2 + e_i$$

Hasil analisis regresi linier berganda ini menunjukkan hubungan positif dari faktor prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Secara berurutan dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Perhitungan
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien regresi	T-test (df = 47)	Probabilitas	Parsial r^2	Koef r
Insentif (X_1)	0,1539	7,515	0,00000	0,5458	0,738
Motivasi (X_2)	0,3654	13,196	0,00000	0,7874	0,870
Konstanta	35,6075				
Signifikan dengan tingkat kepercayaan			(α) = 5 %		
Adjusted R Squared	= 0,7926		F_{hitung}	= 94,656	
R^2	= 0,8011		Probabilitas	= 0,000E + 00	
Multiple R	= 0,8950		F_{tabel}	= 3,195	
n	= 50		t_{tabel}	= 1,678	

Sumber: Data olahan

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel bebas *Insentif* (X_1) diperoleh tanda negatif dengan koefisien regresi sebesar $-0,1539$. Dengan tanda negatif tersebut mempunyai arti bahwa setiap peningkatan faktor *Insentif* akan mempunyai pengaruh penurunan terhadap prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis jika variabel bebas lainnya konstan. Ini dapat dilihat dari koefisien korelasi parsial $r = 0,738$, secara diskriptif variabel insentif mempunyai pengaruh berbanding terbalik terhadap variabel prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis.

Untuk mengukur berapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas Insentif dengan variabel terikat dapat dicerminkan pada koefisien determinasi secara parsial (r^2). Koefisien determinasi parsial Insentif adalah sebesar $r^2 = 0,5458$ atau (54,58%). Ini berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel bebas faktor pemberian insentif terhadap prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis adalah sebesar 54,58% selama variabel bebas lainnya konstan.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien determinasi variabel pemberian Insentif dapat dilakukan dengan uji t, uji t bermakna jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p < 0,05$. Hasil perhitungan statistik dengan uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi koefisien regresi diperoleh t_{hitung} sebesar 7,515 dengan probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,00000 sedangkan t_{tabel} adalah 1,678, dengan demikian maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $p < 0,05$. Sehingga secara parsial (*individual test*) dapat dikatakan bahwa variasi variabel bebas pemberian insentif dapat menjelaskan variabel terikatnya yakni prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

1. H_0 dari faktor Insentif (X_1) yang menyatakan bahwa faktor insentif mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis ditolak.
2. H_a dari faktor Insentif (X_1) yang menyatakan bahwa faktor insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis diterima.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Dengan demikian maka apabila pihak pemerintah Kabupaten Bengkalis lebih meningkatkan dan memperhatikan sistem, aturan dan prosedur pemberian insentif kepada pegawainya berdasarkan pada baik tingkat jabatan, kemampuan dan ketrampilan maupun beban pekerjaan yang akan mencapai standar pekerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah kabupaten maka prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis lebih meningkat.

Pendidikan dan latihan merupakan sarana yang mampu meningkatkan prestasi, semangat kerja dan kualitas pelayanan para pegawai dalam melayani publik terutama bagi pegawai khususnya para pegawai yang berpengalaman dan berbakat dalam bidang

tertentu, namun pihak pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis belum sepenuhnya melaksanakan dengan baik.

Selanjutnya dari hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) mempunyai tanda positif dengan koefisien regresi sebesar 0,3654. Tanda positif tersebut mempunyai arti bahwa setiap peningkatan faktor-faktor *Motivasi* akan meningkatkan prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis bila variabel bebas lainnya konstan. Secara teoritis memang benar bahwa setiap peningkatan faktor-faktor motivasi akan mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai.

Untuk mengetahui berapa besar sumbangan pengaruh variabel bebas *Motivasi* (X_2) dengan variabel terikat (prestasi kerja pejabat eselon III dan IV), dapat dilihat pada koefisien determinasi secara parsial (r^2). Koefisien determinasi parsial *Motivasi* (X_2) adalah $r^2 = 0,7874$ atau 78,74%. Ini berarti bahwa sumbangan yang diberikan variabel bebas *Motivasi* (X_2) dengan variabel terikat yakni prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis adalah sebesar 78,74% selama variabel bebas lainnya konstan.

Selanjutnya untuk melihat tingkat signifikansi dari koefisien regresi variabel *Motivasi* maka koefisien regresinya dilakukan dengan uji t, hasil perhitungan uji t bermakna jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p < 0,05$. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel *Motivasi* (X_2) adalah = 13,196 dengan probabilitas kesalahan adalah 0,00000 sedangkan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ adalah 1,678 dengan demikian maka secara statistik t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $p < 0,05$. Apabila $p < 0,05$ maka secara parsial dapat dikatakan bahwa variasi variabel bebas *Motivasi* mampu menjelaskan variasi variabel terikat yakni prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. H_0 dari faktor *Motivasi* (X_2) yang menyatakan bahwa faktor *Motivasi* secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis ditolak.
2. H_a dari faktor *Motivasi* (X_2) yang menyatakan bahwa faktor *Motivasi* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis diterima.

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel *Motivasi* (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Dengan demikian apabila di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis mampu memberikan *Motivasi* yang tepat, baik *benefits* (tunjangan, kesejahteraan, dan penghargaan) yang bersifat materiil maupun non materiil akan mampu membawa pengaruh yang sangat positif dengan peningkatan prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis. *motivasi* merupakan suatu bentuk dorongan selain kompensasi bagi diri manusia yang menyebabkan mampu dan mau melakukan dalam penyelesaian pekerjaan maupun pencapaian tujuan yang diinginkan. Apabila motivasi yang dimiliki baik maka aktivitas yang dilakukan juga tinggi, sebaliknya jika motivasi yang dimiliki kurang maka semua aktivitas yang dilakukan dan dihadapi juga rendah.

Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis, hendaknya pihak Pemerintah Kabupaten Bengkalis perlu memperhatikan hal-hal yang mampu membangkitkan nilai-nilai *employee benefits* dan motivasi kerja baik individu maupun secara berkelompok. Motivasi pegawai dapat dikelompokkan atas; motif yang bersifat ekonomis, motif untuk memperoleh kesempatan untuk maju, motif dengan pengakuan akan eksistensi diri, serta motif pengembangan diri.

Kebutuhan dan keinginan manusia beraneka ragam sifatnya, oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat menyelaraskan antara kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi. Dengan demikian maka tingkah laku pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis dapat diarahkan pada pencapaian tujuan bersama. Di samping itu untuk mencapai tujuan tersebut, seorang pimpinan harus mampu memberikan daya motivasi dari nilai-nilai *employee benefits* seperti sistim, mekanisme, prosedur dari pemberian besarnya tunjangan maupun tingkat kesejahteraan kepada pegawainya yang dapat memenuhi harapan dan keinginan para pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *Motivasi* merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pejabat eselon III dan IV pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis.

Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis perhitungan uji statistik yang telah dibahas penulis menunjukkan bahwa faktor insentif dan motivasi secara simultan (*overall test*) mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Bengkalis. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 80,11 %. Demikian pula halnya dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,895, ternyata mempunyai hubungan yang cukup erat antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya serta diperolehnya nilai F_{hitung} sebesar 94,196 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,195 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama dari penelitian ini dapat dinyatakan diterima.
2. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Bengkalis yakni faktor insentif dan motivasi, maka dengan menggunakan uji-t dan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) terbukti bahwa variabel yang mempunyai pengaruh bermakna secara parsial (*individual test*) adalah faktor insentif dengan nilai r^2 sebesar 54,58%, dan faktor motivasi dengan nilai r^2 sebesar 78,74%. Adapun yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Bengkalis adalah variabel *Motivasi*, dan untuk menguji kemaknaan pengaruh tersebut dilakukan dengan uji-t. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,515 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebesar 1,678 dan dengan nilai p yang paling terkecil yaitu $0,00000 < 0,05$ berarti hipotesis kedua yang menyatakan variabel *Motivasi* mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Bengkalis dapat dinyatakan diterima.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.S. Munandar, 1991, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Pembangunan Nasional, LPPM, Jakarta.
- Achmad S Ruky, 1999, Kebijakan dan Sistem Penggajian dan Pengupahyang Adil dan Prestatif, Ruky & Rekan Consultants, Jakarta.

- Anonimus, 1997, Himpunan Peraturan Kepegawaian, Biro Kepegawaian Pemda Tingkat I Riau.
- Anthony William P., Perrewe, Pamela L., Kaemar K, Michele, 1996, *Strategy Human Resource Management*, Florida State University.
- Armstrong, Michael, 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Agus Dharma, 2000, Manajemen Supervisi; Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor, Rajawali Press, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 1991, Manajemen Personalialia, Cetakan III, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bernadin, H John and Russel, Joice, E.A. 1993, *Human Resource Management*, New York : McGraw, Inc
- Cascio, Wayne F, 1995. *Managing Human Resource*, Fourth Edition
- Croff, C. Arthur, 1977, *Modern Business Personnel Management*, Alexander Hamilton.
- Flippo Edwin. B. Alih Bahasa M.Masud, 1984, Management Personalialia, Edisi Keenam Jilid 2.
- Flippo B Edwin , 1990. *Personnel Management*, Sixth Edition, Mc.Graw-Hill Book Company, New York.
- Dale Yoder, 1992, *Personnel Management and Industrial Relation*, Englewood, Cliff Hal, Inc., New York.
- Davis K dan John W. Newstrom, 1990, *Human Behavior at Work*, Terjemahan, Erlangga : Jakarta.
- , 1993, *Human Behavior at Work Management*, Heinemann, London.
- Dessler, Gary, 1997, Manajemen Sumberdaya Manusia, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ivansevich, Donnelly (alih bahasa Nunuk Adiarni), 1996, Organisasi Perilaku Struktur dan Proses, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, F.C, 2000, Manajemen Sumberdaya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam, 1996, Manajemen Sumberdaya Manusia; Suatu Pendekatan Mikro, Penerbit Djambatan, Jakarta
- , 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Gunung Agung, Jakarta.

- Hadari Nawawi, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1994. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisike-2*. Yogyakarta : BPFE
- , 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo, dan Suad Husnan, 1994. *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Ketiga, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Henderson, I. Richard., 1994, *Compensation Management*, 6th Edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Henry Simamora, 1995, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE- YKPN, Yogyakarta.
- John Suprihanto, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Kompas, 2002, *Indonesia Dalam Krisis, 1997-2002*, Litbang Kompas, Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan keenam, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- , 1996. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Penerbit Bumi Akasara.
- , 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi., 1989, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Matutina, Domi C, et al, 1992. *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Milkovich T. George & John W. Boudreau, 1991, *Human Resource Management*, Boston: Irwin.
- Milkovich T. George, & Jerry M. Newman, 1994, *Compensation*, Ixth Edition, Irwin Mc Graw-Hill.
- Moh. As'ad., 1990, *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Moh. Nazir., 1988, *Metode Penelitian, Cetakan Kedua*, Ghalia Indonesia.

- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, III, 1990, *Human Resource Management*, Allyn and Bacon, Boston.
- Mondy, R, Wayne and Robert M. Noe.1996, *Human Resource Management*, New Jersey; Prentice Hall, Inc.
- Musni Umar, 2002, *Pembangunan Berpusat Pada Rakyat Kunci Pemulihan Krisis Multi Dimensi, Terobosan Pemulihan Ekonomi Indonesia*, Forum Komunikasi Kuning, Jakarta.
- Nassary L.C., and William Selden, 1990, *Business Dictionary*, Prentice Hall, Inc., New York.
- Odierno George S., dan Roger H. Hermanson, 1996, *Administrasi Personalialia*, Yayasan Penerbit Kanisum, Yogyakarta.
- Paat G. Henk, 1988, *Penggunaan Survei Gaji*, Jakarta: Access to Expertise.
- Porter, Michael E., Agus Maulana, 1997, *Strategi Bersaing; Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing*, Erlangga, Jakarta.
- Radiq, 1998, *Manajamen Sumber Daya Manusia, Modul*, IPWI, Jakarta.
- Robbins, Stephens., 1993, *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi Bahasan Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ronald, Walpole., and Raymond Myers, 1990, *Probability and Statistics For Engineers and Scientists*, Colier Mc Millan International Edition, New York.
- Schuler, Randall. S (alih bahasa Abdul Rosyid), 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sikula, Andrew F, 1981. *Personil and AdministrationHuman Resource Management*. Santa Barbara. John Wiley & Sons, Inc.
- Soekidjo Notoatmodjo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Renika Cipta, Jakarta.
- Sondang P. Siagian 1995, *Manajemen Sumberdaya Manusia* .Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- , 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke tujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana, 1991, *Metode Statistik*, Edisi Kelima, Tarsito, Bandung.
- , 1992, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Edisi Pertama, Tarsito, Bandung.

- Sugiyono, 1999, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 1993, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi II, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sumita Adikoesoemah, 1997, Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern, Tarsito, Bandung.
- Syafaruddin Alwi, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Taliziduhu Ndraha, 1999, Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung.
- Wagner III, John A. and John R.Hollenbeck. 1992. *Management of Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Walizer, Michael H. dan Paul L. Wiener, 1993, Metode dan Analisis Penelitian: Mencari Hubungan, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Woods, H. Robert., 1992, *Managing Hospitality Human Resources*, Educational Institute, Michigan.