

## **Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Pegawai Distrik Teminabuan Kabupaten Sorong Selatan**

**Godliel Satrianto Mayaut<sup>1</sup>, Edward Clan<sup>2</sup>, Anrei Maryen<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>*Universitas Kristen Papua, Indonesia*

**Corresponding Author** ✉ [otismayaut75@gmail.com](mailto:otismayaut75@gmail.com)

### **ABSTRACT**

The problem in this study is whether the provision of incentive have a significant effect on the work motivation of district employees teminabuan south sorong regency.the aim of this research is to determine whether there is an effect of providing incentives on employee motivation.the type of research used is quantitative with an associative approach.data collection techniques conducted observation questionnaires and documentation.while the data analysis technique used is simple linear regression.as for the type of data source,this research is primary data,namely data obtained directly from the source or place where the research is carried out.the population of this study were all employees of the teminabuan district amounting to 45 people.the determination of the sample is saturated sampling. Data obtained using SPSSv 24 (Statistical product and Service Solutions).the result of this study indicate that based on the result of your research at the teminabuan district office that the provision of incentives has a significant effect on employee work motivation.this can be seen from the result of statistical calculations through partial hypothesis testing which shows that  $t_{count} > t_{table}$  then  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected.

**Keywords:** *Effect of Incentives, Work Motivation, Incentives*

### **ARTICLE INFO**

*Article history:*

Received

August 28, 2022

Revised

October 21, 2022

Accepted

November 05,

2022

How to cite

Mayaut A.,G., Clan, E., Maryen., et al., (2022). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Pegawai Distrik Teminabuan Kabupaten Sorong Selatan. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3). 313-330

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

### **PENDAHULUAN**

Pemberian insentif dari pemerintah kepada aparatur sipil Negara merupakan cara untuk kinerja pegawai di tingkatkan yang mana ketika melakukan suatu pekerjaan akan menaikkan semangat motivasi kerja apalagi pemberian insentif itu dilakukan secara adil. Pemberian insentif ini merupakan jalan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja bagi pegawai sehingga nantinya akan memiliki jiwa yang ulet dalam bekerja karena adanya dorongan motivasi dari pemerintah dengan adanya pemberian insentif. salah satu faktor penyebab rendahnya semangat kerja adalah kurang adanya motivasi padahal kita tahu bersama bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keahliannya guna mewujudkan tujuan perusahaan (Melayu S.P Hasibuan, 2016). Selain itu motivasi memberika daya dorong bagi setiap individu untuk melakukan tindakan karena mereka bisa melakukannya (Veithzal Rivai, et.al, 2008). Jadi, memotivasi bawahan sangat penting karena dengan

adanya motivasi mereka diharapkan mau bekerja keras dan antusias sehingga produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai.

Salah satu cara untuk menaikkan dorongan kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja adalah dengan memberikan insentif, karena insentif adalah pemberian sesuatu kepada karyawan atau pekerja berupa uang atau sesuatu yang tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja. Insentif merupakan kecenderungan atau pendorong untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah suatu imbalan-imbalan atau motif yang dibentuk untuk memperbaiki pekerjaan yang sudah dilakukan seseorang (T. Sirait Justine, 2006). Jadi dapat dikatakan bahwa insentif adalah salah satu alat atau sarana yang dapat memotivasi bawahan untuk bekerja dengan baik. Adapun pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan atau menumbuhkan semangat kerja bawahan atau untuk memotivasi bawahan sehingga dapat lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Pemberian insentif harus adil terhadap semua karyawan. Jadi, pemberian insentif harus didasarkan pada apa yang dikerjakan atau dihasilkan oleh setiap karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya. Memotivasi bawahan diperlukan dalam setiap instansi termasuk instansi pemerintahan. Organisasi merupakan suatu kumpulan sekelompok manusia atau orang yang dipilih secara khusus dalam melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak salah satunya instansi pemerintah (Hardiansyah, 2011). Kantor Distrik Teminabuan menjadi ujung tombak pemerintahan yang langsung berhubungan dengan masyarakat luas, untuk itu sangat di tuntut untuk efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten sorong selatan Nomor 07 Tahun 2016 tentang standar biaya umum tahun anggaran 2017 di dalamnya mencantumkan berbagai kebutuhan yang harus di perhatikan mulai dari belanja makan minum dalam rapat, honor pegawai, di lingkungan Kabupaten Sorong selatan, dalam peraturan tersebut menyebutkan dengan uang makan pegawai, sampai pada biaya lembur serta tambahan penghasilan kerja berdasarkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil tertera disana semua hak-hak pegawai yang harus di terima (Standar biaya umum kabupaten sorong selatan tahun 2017). Jadi sudah seharusnya para pegawai yang ada pada Kantor Distrik Teminabuan memiliki semangat kerja atau motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, karena motivasi sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan kantor. Namun pada kenyatannya yang terjadi sesuai pengamatan peneliti pada Kantor Distrik Teminabuan adalah masih kurangnya motivasi kerja yang tinggi hal ini terlihat banyak pegawai yang berlaku santai sehingga terjadi penumpukan pekerjaan, jika diberikan tugas dari atasannya selalu mengeluh, ada sebagian dari pegawai yang tinggal saja di rumah dan tidak pernah ke kantor dalam waktu yang lama, tidak mendengarkan perintah dari atasan hal ini disebabkan juga karena tidak adanya pemberian insentif bagi pegawai berupa uang makan dan juga tunjangan jabatan. kerja pegawai pada Kantor Distrik Teminabuan Kabupaten Sorong Selatan Adapun tujuan dari adanya penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Teminabuan Kabupaten Sorong Selatan

## **Kajian Teori**

### **A. Insentif**

#### **1. Pengertian Insentif**

Setiap Instansi pemerintahan dalam mencapai suatu keberhasilan memerlukan strategi yang efektif. Manajer atau pimpinan suatu Instansi dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi.

Insentif menghubungkan kinerja dan system kompensasi dengan menilai kinerja yang telah atau besarnya jumlah jam kerja. Penghargaan sering diberikan terhadap individu walaupun insentif mungkin sudah diberikan kepada kelompok (Hardiansyah , 2009). Insentif ialah penggerak ataupun suatu rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan pada “ Internal Motives “ para Individu dalam organisasi. Menurut Mangkunegara Insentif ialah suatu pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai,serta merupakan motivasi atas kinerja yang tinggi yang dinyatakan dalam bentuk uang dan suatu kontribusi terhadap organisasi (perusahaan) (Anwar Prabu Mangkunegara, 2002). Menurut Sarwoto Insentif merupakan pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai dan sebagai sarana motivasi sekaligus sebagai batasan perangsang agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Insentif juga bisa dikatakan sebagai bentuk pembayaran/imbalan dari keuntungan dan dihubungkan dengan kinerja dan gainsharing, bagi pegawai disebabkan produktivitas meningkat atau penghematan biaya. Hal ini adalah cara lain dari sistem kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, dan juga sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan) yaitu membayar untuk rencana kinerja. Menurut Panggabean “uang juga merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang dapat bekerja melampaui batas yang telah ditentukan dapat berupa insentif” (Mutiara Sibrana Panggabean, 2004). Menurut Simamora yang dimaksud “insentif ialah suatu program yang dikaitkan dengan bayaran produktivitas kerja” (Henry Simamora, 2004). Hasibuan juga menyatakan insentif ialah keseluruhan pendapatan dalam bentuk barang langsung atau tidak langsung dan juga uang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2011). Sehingga semua para ahli dengan pendapatnya diatas bisa disimpulkan bahwa insentif adalah alat yang digunakan baik dalam bentuk imbalan yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh organisasi untuk mendorong pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik untuk dapat mencapai level kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambahkan kualitas kerjanya.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah nilai-nilai ataupun rangkaian sikap yang mempengaruhi secara spesifik guna tujuan individu dapat tercapai. Nilai dan sikap tersebut adalah suatu memberikan kekuatan secara invisible untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Edwin B. Flippo mendefinisikan motivasi sebagai berikut: “ *Direction or motivation is essence, it is a skill aligning employee and organization interest so that behavior result in eachievement of employee want simultaneously with attainment of organizational objectives*”. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi sehingga semua harapan pegawai dapat terpenuhi dan tujuan organisasi dapat tercapai. G.R. Terry berpendapat bahwa motivasi ialah suatu keinginan yang timbul dalam diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi dapat dilihat dari dua segi yang berbeda; di satu pihak kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi nampak dalam hal positif guna menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja, sehingga secara produktif dapat berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya jika dilihat dari statis atau segi pasif, motivasi akan nampak sebagai kebutuhan dan juga sebagai perangsang sekaligus

hingga dapat mengarahkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan (Melayu S.P. Hasibuan, 1993). Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yakni : a. Rasa aman dalam bekerja; b. Mendapat gaji yang adil dan kompetitif; c. Lingkungan kerja yang menyenangkan; d. Penghargaan atas prestasi kerja; e. Perlakuan yang adil dari manajemen.

## 2. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan Pemberian Motivasi antara lain sebagai berikut: a. untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin; b. untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai; c. untuk meningkatkan disiplin pegawai; d. untuk menjaga kestabilan pegawai; e. untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai; f. untuk meningkatkan prestasi pegawai; g. untuk mempertinggi moral pegawai; h. untuk meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai pada tugastugasnya; i. untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi; j. untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan; k. untuk memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

## 3. Alat-alat Motivasi

Alat-alat motivasi antara lain: a. Materiil alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. b. Nonmateriil alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. c. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

## 4. Teori motivasi

Secara garis besar teori motivasi terbagi menjadi dua, yaitu : a. Teori kepuasan (*Content Theory*) Teori ini adalah teori-teori yang meneliti faktor-faktor apa saja dalam diri individu yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku individu. Diantara teori kepuasan adalah sebagai berikut :

1) Teori kebutuhan / kepentingan Teori kepentingan dipandang sebagai suatu bentuk dari motivasi internal karena keinginan dan kepentingan seorang individu berada pada dirinya sendiri (Herbert G. Hicks dan G.Ray Gullet, 1996). Motivasi untuk mengerjakan sesuatu diperoleh dari kekuatan yang ada dalam dirinya sendiri. Semua teori kepentingan di dasarkan pada dalil-dalil. (a) tidak ada sesuatu kepentingan yang pernah dapat dipenuhi secara sempurna, karena itu bagian pemenuhan hanya merupakan sesuatu yang penting dan dibutuhkan sebelum kepentingan lainnya mampu untuk muncul, (b) kepentingan itu berubah secara konstan dalam diri individu dan seringkali 2) Hirarki Maslow pada teori Kebutuhan Salah satu dari teori motivasi manusia yang sangat terkenal disusun oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1943. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama begitu seterusnya. Maslow menyatakan bahwa, jika semua kebutuhan seseorang tidak terpuaskan pada suatu waktu tertentu, pemuasan kebutuhan yang lebih dominan akan lebih mendesak daripada yang lain Para teoritikus klasik mungkin tidak setuju dengan beberapa konsep teori kepentingan sejak mereka berpikir bahwa uang merupakan motivasi utama bagi para pekerja. Para pembuat teori kepentingan mengakui bahwa uang dapat memenuhi beberapa kebutuhan dan memandang para pekerja terutama didorong oleh penghargaan yang

intrinsik yang diadakan oleh para pekerja itu sendiri. Mc. Dermid telah mengemukakan bahwa uang dapat digunakan untuk membantu memenuhi semua tingkat kebutuhan dalam hirarki teori kepentingan Maslow.

3) McClelland theory of Needs Suatu konsep lain yang penting bagi teori motivasi yang berdasarkan kekuatan yang ada pada seseorang adalah alasan prestasi. McClelland memberi kesan bahwa seseorang dengan kebutuhan yang cukup besar bagi prestasinya telah menyiapkan kekhususan tertentu yang memungkinkannya bekerja lebih baik dalam beberapa situasi dibanding yang lainnya. David McClelland Menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal yaitu; a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan pegawai untuk menuju keberhasilan; b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing; c) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para pegawai di dalam organisasi.4) Teori Higiene (Motivasi Herzberg) Teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dan rekan-rekannya telah ditunjuk sebagai teori motivasi hygiene, yang merupakan teori motivasi eksternal karena manajer mengendalikan faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan pekerjaan.

Kepuasan dihubungkan dengan isi atau sifat pekerjaan dan menggambarkan hubungan para karyawan terhadap apa yang dikerjakannya. Teori ini mengemukakan dua faktor tentang motivasi, yaitu : faktor yang membuat orang merasa puas dan faktor yang membuat orang tidak puas. Faktor yang membuat orang tidak puas lebih disebabkan faktor higiene (*ekstrinsik*), yaitu kondisi diluar individu, seperti upah, jaminan kerja, status, pergaulan, hubungan atasan/bawahan, dll. Sedang faktor yang membuat orang puas adalah faktor motivator (*intrinsik*), yaitu yang berasal dari dalam individu itu sendiri, seperti tantangan, rasa berprestasi, minat, rasa tanggung jawab dan aktualisasi diri. Artinya, untuk mencapai motivasi optimum dibutuhkan dua kondisi intrinsik dan ekstrinsik yang sama-sama memuaskan Teori Herzberg secara tidak langsung menyatakan bahwa para manajer akan dihubungkan dengan dua pandangan mengenai sifat-sifat pekerjaan para karyawannya, apa yang membuat mereka sangat jelas, dan apa yang membuat mereka tidak senang. Jadi, teori-teori Maslow, Mc. Gregor, dan Herzberg tampaknya semua mendekati motivasi dari suatu perspektif yang berbeda. Akan tetapi jika teori-teori ini dibandingkan dapat dilihat bahwa semuanya menekankan rangkaian hubungan yang sama. Maslow memandang tingkat kepuasan yang lebih tinggi yang jarang dianggap sebagai suatu kekuatan motivasi dibelakang pekerja. Herzberg memandang berbagai penilaian sebagai pendorong setelah faktor higiene telah menetralisasi ketidakpuasan. Sedangkan Mc.Gregor berasumsi bahwa bawahan akan termotivasi apabila manajer lebih memperhatikan dan melakukan pengawasan.

#### **A Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Metode ini merupakan suatu metode yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dimana teknik dalam mengambil suatu sampel yang selalu dilakukan secara random kemudian datanya dikumpulkan

dengan memakai suatu instrument kemudian menguji suatu hipotesis yang di tetapkan (Sugiyono, 2018)

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Distrik Teminabuan Kabupaten Sorong Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan yakni bulan April - Mei 2022.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

Data Untuk memperoleh data/keterangan/informasi yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data Primer yaitu :

### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Menurut Arikunto, angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006). Di dalam penelitian ini, sesuai dengan pemaparan diatas, peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesionar/angket tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Adapun skala yang digunakan peneliti didalam istrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**

**Penilaian dan Skoring Pengukuran Persepsi**

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju ( SS )	5
2	Setuju ( S )	4
3	Ragu-Ragu ( RR)	3
4	Tidak Setuju ( TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **2. Studi Pustaka**

Mempelajari beberapa literatur, artikel dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapatkan dari perpustakaan, dokumen kantor dan literatur lainnya yang relevan dengan penelitian.

### **3. Dokumentasi**

Dokumen adalah kumpulan fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk teks dan artefak. Hampir setiap penelitian menggunakan teknik ini sebagai teknik pengumpulan data sekunder. Untuk pencarian data sekunder ini lebih cocok menggunakan Teknik.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Atika Aini Nasution, 2020). Penelitian ini yang menjadi objek adalah seluruh pegawai pada Kantor Distrik Teminabuan 45 orang.

## 2. Sampel Jenuh ( Sampel Sensus )

Pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Fanny Magdalena Sinaga, 2019). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang diambil dari suatu populasi.

Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara kesluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Mardi Maulana, 2020).

Berdasarkan penelitian ini karena populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Distrik Teminabuan yaitu sebanyak 45 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

## E. Metode Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai (Arfiany, 2016):

## F. Uji Instrumen/ Uji awal

1. Uji validitas adalah pengukur yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur, sehingga uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument (Kuesioner) (Arikunto, 2010). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesalahan masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau diandalkan apabila instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama sehingga akan menghasilkan data yang sama (Ike ulan Ria, 2016). Untuk menguji reliabilitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Cronbach alpha adalah koefisien alpha dikembangkan oleh Cronbach sebagai ukuran umum dari konsistensi internal skala multi-item, angka Cronbach alpha pada kisaran 0.60 adalah dapat diterima, diatas 0.70 baik. Koefisien reliabilitas yang dihasilkan kemudian dilihat nilainya. Variabel yang memiliki koefisien reliabilitas negatif atau lebih kecil dari nilai pada tabel perlu direvisi karena memiliki tingkat reliabilitas yang rendah.

## G. Uji Statistik

### 1. Analisis Regresi Linier

Penelitian yang telah dipakai dalam suatu analisis yang telah ada yakni analisis regresi linear dengan menggunakan Variabel *Moderating Multiple Regression Analysis*. Variabel moderasi adalah suatu variable yang telah memiliki pengaruh kontingen yang sangat kuat hubungan dengan variable bebas dan variable terikat. Hadirnya variable ketiga yang dapat mengubah hubungan awal antara suatu variable bebas dan terikat (Uma Sekaran, 2015).

$$Y = a + b (X)$$

Dimana: Y = Motivasi Kerja

X = Insentif

a dan b = Koefisien regresi

### 2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada model regresi linear, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R<sup>2</sup>). Jika (R<sup>2</sup>) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R<sup>2</sup> makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (Abdul Rahman Raka Aditia, et al.,2020).

### 3. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh pemberian insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut (Evi Nuryani, 2020):  
pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

**Tabel 2**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

### 4. Uji Parsial (Uji-t)

Percobaan dari uji yang dipakai dengan maksud menentukan tingkat atau pengaruh variabel independen dengan parsial (individu) dan variabel terikat. Hal seperti inilah dipakai yakni membandingkan thitung dengan ttabel. Dimana taraf signifikansi 5% (0,05). Persyaratan didalam suatu uji-t yaitu :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima jadi ada pengaruh antara kedua variabel yang telah di uji.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak jadi tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang telah di uji.

Adapun rumus uji t (Mohd Heikal,, 2017). adalah sebagai berikut:

$$t = \sqrt{\frac{r^2(n-1)}{(1-r^2)}}$$

Dimana:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan

- H<sub>0</sub> diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ , df = n-k
- H<sub>a</sub> diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai distrik teminabuan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai distrik teminabuan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 45 orang pegawai distrik teminabuan sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

**Tabel 3**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
31-40	17	16.8
41-50	18	17.8
51-60	10	9.9
Total	45	100.0

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Berdasarkan table 3 dapat diketahui bahwa usia responden yang terbanyak adalah 41-50 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 17.8 %, diikuti dengan usia responden 31-40 sebanyak 17 Orang atau 16.8%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kantor distrik teminabuan sebagian besar masih berusia muda. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

**Tabel 4**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	29	28.7
Perempuan	16	15.8
Total	45	100.0

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Berdasarkan table 4 dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Jumlah seluruh responden sebanyak 45 orang, dimana responden laki-laki tingkat frekuensinya 28,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pada kantor distrik teminabuan jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan.

**Tabel 5**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
S2	1	1.0
S1	20	19.8
D3	3	3.0
SMA	18	17.8
SMP	2	2.0
SD	1	1.0
Jumlah	45	100.0

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Berdasarkan table 5 dapat diketahui bahwa pendidikan responden yang terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 20 orang atau 19.8%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh sebagian besar pegawai distrik teminabuan adalah S1.

### B. Deskripsi Jawaban Responden

Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian Insentif terhadap motivasi kerja pegawai distrik teminabuan. Dari hasil penelitian didapatkan kumpulan data melalui teknik pengisian kuesioner sebanyak 45 responden, dalam penelitian ini menggunakan deskripsi variable untuk mengungkap kondisi dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Selanjutnya akan diuraikan tanggapan seluruh responden terhadap masing-masing variable tersebut sebagai berikut: 1. Variable Insentif (X) Merupakan sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi instansi merangkum teori Sarwoto. Berdasarkan teori tersebut insentif dapat dikelompokkan menjadi 3 indikator yaitu bonus, jaminan sosial dan pemberian penghargaan. Adapun tanggapan responden sebagai berikut :

#### a. Insentif

Adapun jawaban responden untuk Insentif adalah sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Tanggapan Responden**

No	PERNYATAAN	SKOR					TOTAL
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
<b>Bonus</b>							
1	Saya merasa terdorong lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya pemberian bonus berupa gaji ke-13 dan tunjangan hari raya yang saya terima.	29	15	1	0	0	208
2	Saya merasa bahwa tunjangan jabatan dan tunjangan lauk pauk (LP) yang diberikan pemerintah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	19	24	2	0	0	197
<b>Jaminan Sosial</b>							
3	Saya merasa bahwa pemberian asuransi kesehatan (Askes) yang saya terima sudah sangat membantu membiayai rumah sakit ketika saya sakit	21	20	4	0	0	197
4	Saya merasa bahwa pembanguna rumah dinas sudah sesuai harapan saya	17	26	2	0	0	195

No	PERNYATAAN	SKOR					TOTAL
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
5	Saya merasa bahwa pemberian cuti sakit sudah sesuai harapan saya	18	25	2	0	0	196
<b>Pemberian Penghargaan</b>							
6	Saya merasa bahwa pemberian pujian dari pimpinan atas apa yang sudah saya kerjakan akan menambah semangat saya dalam bekerja	23	22	0	0	0	203
7	Saya merasa bahwa pemberian hadiah dari pimpinan atas kerja keras yang sudah saya lakukan akan memberikan dorongan yang lebih kuat lagi dalam bekerja	28	17	0	0	0	208
<b>RATA-RATA</b>							<b>31,20</b>
<b>PENILAIAN INSENTIF</b>							

Sumber : Data Primer olahan SPSS v24.2022S

Berdasarkan penjelasan di atas yaitu deskripsi jawaban responden mengenai Insentif untuk pernyataan Saya merasa bahwa pemberian hadiah dari pimpinan atas kerja keras yang sudah saya lakukan akan memberikan dorongan yang lebih kuat lagi dalam bekerja, maka sebagian responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 208

b. Motivasi Kerja

Adapun jawaban responden untuk Motivasi Kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Tanggapan Responden**

No	PERNYATAAN	SKOR					TOTAL
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
<b>Tanggungjawab</b>							
1	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh pimpinan saya	24	19	2	0	0	202
2	Saya mampu untuk melakukan pekerjaan yang menuntut berbagai aktivitas yang berbeda	15	30	0	0	0	195
<b>Pekerjaan sangat Menyenangkan</b>							
3	Saya menyenangi pekerjaan yang memungkinkan	26	19	0	0	0	206

No	PERNYATAAN	SKOR					TOTAL
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
	memperoleh suatu kemajuan atas dasar prestasi						
Motif Berdasarkan Uang							
4	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	20	24	1	0	0	199
5	Saya merasa dengan terpenuhinya kebutuhan sehari-hari, hal ini akan mendorong saya untuk bekerja lebih baik	33	11	1	0	0	212
6	Saya merasa dengan adanya Pemberian upah tambahan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan lembur, maka hal ini akan mendorong saya lebih semangat lagi dalam bekerja	27	17	1	0	0	206
7	Pemberian gaji dan upah yang layak adalah tujuan utama pegawai dalam bekerja	34	10	1	0	0	213
RATA-RATA							31,84
PENILAIAN MOTIVASI KERJA							

Sumber : Data Primer olahan SPSS v24.2022S

Berdasarkan penjelasan di atas yaitu deskripsi jawaban responden mengenai Motivasi Kerja untuk pernyataan Pemberian gaji dan upah yang layak adalah tujuan utama pegawai dalam bekerja, maka sebagian responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 213.

### C. Hasil Analisis Data

#### a. Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur yang ingin diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Uji validitas yang digunakan yaitu analisis scale yang melihat tabel item-total statistic dan pada kolom corrected item- Total Correlation kemudian dibandingkan dengan r tabel (5%). Dikatakan valid jika nilai correlation item- Total Correlation > r tabel = 0.301

**Tabel 8**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Insentif Terhadap Kinerja

Variabel X
------------

Insentif	rhitung	rtabel	Keterangan
Indikator 1	0.374	0.301	Valid
Indikator 2	0.415	0.301	Valid
Indikator 3	0.461	0.301	Valid
Indikator 4	0.453	0.301	Valid
Indikator 5	0.615	0.301	Valid
Indikator 6	0.516	0.301	Valid
Indikator 7	0.532	0.301	Valid
Variabel Y			
Motivasi	rhitung	rtabel	Keterangan
Indikator 1	0.429	0.301	Valid
Indikator 2	0.626	0.301	Valid
Indikator 3	0.661	0.301	Valid
Indikator 4	0.584	0.301	Valid
Indikator 5	0.465	0.301	Valid
Indikator 6	0.521	0.301	Valid
Indikator 7	0.431	0.301	Valid

Sumber : Data Primer olahan SPSS v24.2022

Dari hasil uji validitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa semua nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0.301), artinya tiap pertanyaan berkorelasi dengan skor totalnya data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen sejauh mana instrument tersebut dapat dipercaya. Pengujian dengan Cronbach's Alpha yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing angket variabel Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Koefisien Alpha Cronbach menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab instrument yang dinilai. Suatu instrume dikatakan reliable apabila nilai Cranbach Alpha lebih besar dari 0.60. Berikut hasil uji reliabilitas pada tabel dibawah ini.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.645	7

Sumber : Data Primer olahan SPSS v24.2022

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.625	7

Sumber : Data Primer olahan SPSS v24.2022

Dari tabel diatas dapat dilihat dari Cronbach Alpha untuk semua item sebesar 0.655 nilai lebih dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel atau dengan kata lain dapat diterima.

## b. Uji Statistik

### 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.303	4.401		3.931	.000
	INSENTIF	.466	.141	.451	3.310	.002

a. Dependent Variable: MOTIVASI (Y)

Sumber : Data Primer olahan SPSS v24.2022

Hasil perhitungan berdasarkan tabel di atas sebagai berikut : Keterangan dari persamaan Regresi Linier Sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 17.303 + 0.466X$$

$\alpha = 17.303$  merupakan nilai konstanta, menunjukkan bahwa jika insentif adalah 0, maka nilai variabel motivasi kerja sebesar 17.303

$b = 0.466$  merupakan nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap kenaikan insentif sebesar 1 point, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.466

### 2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.451 <sup>a</sup>	.203	.184		1.743

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

Sumber : Data Primer olahan SPSS v24.2022

Dari hasil pengolahan pada table 12 dapat diketahui bahwa sumbangan atau kontribusi pemberian insentif terhadap motivasi kerja sebesar 20,3% sedangkan sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini.

### 3. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X dan Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Correlations		INSENTIF	MOTIVASI
INSENTIF	Pearson Correlation	1	.451**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	45	45
MOTIVASI	Pearson Correlation	.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data Primer olahan SPSS v24.2022

Pada Output diatas terlihat korelasi antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja menghasilkan angka 0,451 koefisien korelasi nilai X dan Y memiliki tingkat hubungan sedang dan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,002. Angka tersebut menunjukkan angka dibawah atau lebih kecil dari 0,01, maka nilai korelasi tersebut berhubungan positif (+) dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa hubungannya searah yang artinya jika insentif diberikan kepada pegawai secara efektif maka motivasi akan meningkat begitupun sebaliknya. Sementara berdasarkan table interpretasi koefisien korelasi menunjukkan hubungan sedang antara interval koefisien 0,40 - 0,599

#### 4. Uji parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel insentif (X) terhadap variabel motivasi kerja(Y), dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Taraf signifikan = 5 % .
- Derajat kebebasan (df) = n - 2.

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardize d Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	17.303	4.401		3.931	.000
	INSENTIF	.466	.141	451	3.310	.002

a. Dependent Variable: MOTIVASI (Y)

Sumber : Data Primer olahan SPSS v24.2022

Berdasarkan nilai t<sub>hitung</sub> 3.310, lebih besar dari t-Tabel 2,01669 dengan tingkat signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif variabel (X) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai atau (Y), dan hipotesis yang diajukan terbukti dimana H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima berarti dapat diketahui bahwa pemberian insentif secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja pegawai distrik teminabuan pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0.451 atau 45.1%. Berdasarkan tabel t untuk tingkat kesalahan 5% uji dua pihak dengan derajat kebebasan n - 2 atau 45 - 2 = 43 diperoleh pada tabel t adalah 2,01669.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan koesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear dengan menggunakan SPSS versi 24. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai distrik teminabuan.

Dengan demikian diperoleh koefisien variabel pemberian insentif (X) adalah sebesar 0.451 sedangkan konstanta sebesar 17.303 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 17.303 + 0.451 X$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan sumbangan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilihat pada hipotesis yang diajukan oleh penulis disebutkan bahwa:

Hipotesis:

H<sub>0</sub> : tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai.

H<sub>a</sub> : ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai. Maka didapat nilai signifikan sebesar 0.002, sedangkan nilai alpha yang digunakan adalah 0.05 atau 5% berarti  $0,002 < 0,050$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel insentif (X) terhadap motivasi kerja (Y)

#### KESIMPULAN

Penelitian mengenai Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Distrik Teminabuan menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada hasil uji data yakni uji validitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa semua nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0.301), artinya tiap pertanyaan berkorelasi dengan skor totalnya dengan nilai dari Cronbach Alpha untuk semua item sebesar 0.655 nilai lebih dari 0.60, sedangkan nilai koefisien 0,466 menunjukkan bahwa setiap kenaikan insentif sebesar 1 point, maka motivasi kerja akan meningkat sedangkan nilai kontribusi insentif terhadap motivasi kerja sebesar 20,3% sehingga menunjukkan ada hubungan searah yang artinya jika insentif diberikan kepada pegawai secara efektif maka motivasi akan meningkat begitupun sebaliknya. Berdasarkan nilai t<sub>hitung</sub> 3.310, dengan tingkat sedang lebih besar dari 0,05 maka t<sub>hitung</sub> 3.310 > T<sub>tabel</sub> 2,01669 sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif variabel (X) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai atau (Y), dan hipotesis yang diajukan terbukti

dimana H0 ditolak dan Ha diterima berarti dapat diketahui bahwa pemberian insentif secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja pegawai distrik teminabuan pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0.451 atau 45.1. Dengan demikian Pemberian Insentif memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Distrik Teminabuan Kabupaten Sorong Selatan.

Setelah melakukan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan untuk kantor distrik teminabuan. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Bagi pegawai, insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, pegawai hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.
2. Bagi kantor distrik teminabuan hendaknya lebih memperhatikan pegawainya, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai distrik teminabuan seperti pemberian gaji, kemampuan pegawai dan motivasi pegawai agar penelitian ini dapat lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2002) hal. 89
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hal. 747
- Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional* (Konsep dan Aplikasi). (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004), hal. 260
- Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional* (Konsep dan Aplikasi). (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004), hal. 260.
- Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional* (Konsep dan Aplikasi). (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004), hal. 261.
- G.Kartasapoetra dan A.G.Kartasapoetra ( Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 452.
- Hardiansyah, *Kualitas Pelayanan Publik, Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hal. 23.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta : Bumi Aksara,2008) hal.118.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN,2004), hal. 514.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya:Mitra Pelajar, 2005), hal. 379.
- Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008), hal. 215
- Gorda, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Singaraja : Penerbit STIE Satya Dharma, 2010),hal.15
- Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Bumi Aksara: Jakarta), hal. 97-99.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 141.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, ( Jakarta: Haji Masagung, 1993 ), hal. 184 .
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen ...*, ( Jakarta: Haji Masagung, 1993 ), hal. 184.

- Mutiara Sibrana Panggabean, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004) , hal. 89
- Poerwadarmita, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka,1991), hal. 59
- Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajeme-Cet.8*,(Jakarta : Ghalia Indonesia, 1991).hal. 144.
- Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajeme-Cet.8*,(Jakarta : Ghalia Indonesia, 1991), hal.144
- Sarwoto, *Dasar -Dasar Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta:Ghalia Indonesia,2010), hal.156
- Sarwoto, *Dasar -Dasar Organisasi ...*,hal.15
- Sarwoto, *Dasar -Dasar Organisasi ...*,hal.156
- Satria Hadi Lubis, *Total Motivation ...*, hal. 25-26.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cet 4 ( Jakarta: Rineka cipta, 2009), hal.129
- Sugiyono.2012.*Statistika untuk Penelitian*.CV Alfabeta hal 67.Bandung
- Standar biaya umum kabupaten sorong selatan tahun 2017
- T. Sirait Justine, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (Jakarta: Grasindo;2006), hal. 200
- Veithzal Rivai, et.al., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi 2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 837.
- Veithzal Rivai, et.al., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi 2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 766

---

**Copyright Holder :**

© Mayaut A.,G., Clan, E., Maryen., et al., (2022).

**First Publication Right :**

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

