

PENGARUH INSENTIF, TUNJANGAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN MURUNG RAYA

Lilik Lufina
Dosen STIE Muara Teweh

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of incentives on the performance of the employees of the Department of Tourism, Youth and Sports, Murung Raya Regency. (2) the effect of the provision of allowances on the performance of the employees of the Tourism, Youth and Sports Office of Murung Raya Regency. (3) the effect of providing motivation on the performance of the employees of the Tourism, Youth and Sports Office of Murung Raya Regency.

This research is categorized as survey research, with the research instrument in the form of a questionnaire. This research is a population research with the number of respondents as many as 30 employees. The instrument validity test uses the Pearson Product Moment correlation technique formula contained in the SPSS software version 22.0 for windows, while the reliability test uses Cronbach Alpha. The analysis technique used is simple and multiple linear regression test at a significance level of 5%.

The results of the study show that: (1) Incentives, allowances and motivation simultaneously have a positive effect on the performance of the employees of the Tourism, Youth and Sports Office of Murung Raya Regency. (2) Motivation is the most dominant factor influencing the performance of the employees of the Tourism, Youth and Sports Office of Murung Raya Regency.

Keywords: incentives, allowances, motivation, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya. (2) pengaruh pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya. (3) pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya.

Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian survey, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 30 pegawai. Uji validitas instrumen menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment Pearson* yang terdapat pada *software SPSS* versi 22.0 for windows, sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana dan berganda pada taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Insentif, tunjangan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya. (2) Motivasi adalah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya.

Kata kunci: insentif, tunjangan, motivasi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur pendukung dan mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2019 tentang pemberian insentif dan kemudahan investasi di daerah bahwa untuk meningkatkan investasi dan kemudahan usaha maka Pemerintah Daerah perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang pemberian insentif dan kemudahan investasi daerah. Banyak upaya yang ditawarkan oleh instansi antara lain dengan adanya kompensasi, promosi, gaji, program pelayanan kesejahteraan dan pelatihan. Namun semua hal tersebut kembali lagi kepada pegawainya itu sendiri, bagaimana dengan tanggapannya terhadap upaya-upaya instansi untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Motivasi bertujuan agar pegawai pada suatu instansi dapat mengikuti segala perkembangan yang ada. Tercapainya suatu tujuan 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 masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Insentif yang dikelola secara benar akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya disamping juga memperoleh memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika dikelola secara tidak benar insentif dapat menyebabkan pegawai mengurangi upaya-upaya mereka atau dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya. Untuk menahan pegawai yang baik. Pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajiban dalam pemberian insentif didalam organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai dan meningkatkan

produktivitas kinerjanya.

Pemerintah Daerah Kabupaten Murung Raya khususnya pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya yang banyak sekali Pegawai Negeri Sipil, hal tersebut tidak memungkinkan lagi bahwa tunjangan-tunjangan seperti insentif dan lain sebagainya sangat dibutuhkan dan sangat berpengaruh bagi kinerja Pegawai tersebut dan Pemerintah telah mengeluarkan pernyataan bahwa dalam rangka untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pemberian pelayanan pada kepada masyarakat, maka perlu diberikan tambahan penghasilan atau dikenal dengan istilah insentif kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya. Hal tersebut dilakukan karena insentif, tunjangan dan motivasi sangat berpengaruh bagi kinerja setiap Pegawai demi untuk kesejahteraan dan produktivitas kerja.

Berdasarkan Peraturan Bupati Murung Raya Nomor 09 Tahun 2018 tentang tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Murung Raya, menyebutkan bahwa PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang memperoleh kenaikan pangkat, berhak menerima TPK (Tambahan Penghasilan Kerja) dalam pangkat terakhir, setelah 1 (satu) bulan penyesuaian pembayaran gaji dalam pangkat tersebut. Terhadap PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang diangkat dalam jabatan struktural, berhak menerima TPK (Tambahan Penghasilan Kerja) sesuai *eselonering* dalam bulan berjalan, apabila pelantikan dilakukan sebelum tanggal 15 yang dinyatakan dengan surat pernyataan pelantikan. Perhitungan TPK (Tambahan Penghasilan Kerja) didasarkan pada hasil penilaian capaian prestasi kerja dalam satu masa kinerja. Komponen kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki nilai bobot 50 % dan perhitungan berdasarkan hasil penilaian terhadap pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi, produktifitas/ prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan, kerjasama dan tanggung jawab Jadi sudah seharusnya para pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya memiliki semangat kerja atau motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, karena motivasi sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan suatu instansi.

Hasil pengamatan peneliti yang terjadi pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya, bahwa para

pegawainya masih kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi seperti menurunnya kualitas pelayanan dan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya. Hal ini terlihat masih ada sebagian dari pegawai yang datang terlambat dan terlambat kembali setelah jam istirahat siang dan pekerjaan selesai tidak tepat waktu. Dengan adanya insentif, tunjangan dan motivasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Insentif, Tunjangan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya”**.

KAJIAN LITERATUR

Insentif

Heidjrachman Ranupandoyo, *et al* (Mangkunegara, 2013: 89), memberikan pendapat bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Menurut Abi Sujak (Mangkunegara 2013: 89), Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja pegawai dan kontribusi pada organisasi. Menurut T. Hani Handoko (Mangkunegara, 2013: 89) Mengemukakan, Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut panggabea (2004: 88), Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melalui standar yang telah ditentukan. Menurut Matoyo (2000:135-136), Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka penulis menarik suatu kesimpulan bahwa insentif merupakan suatu bentuk penghargaan atau tambahan upah (bonus) yang diberikan oleh pihak organisasi atau kantor kepada pegawai atas dasar prestasi kerja yang tinggi, bekerja dengan motivasi yang tinggi dan yang dapat bekerja melalui

standar yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan-tujuan instansi. Dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang atau penghargaan diluar dari gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin institusi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada kantor tersebut serta mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap berada di kantor tersebut.

Tunjangan

Tunjangan adalah pemberian bagian keuntungan/ manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Dengan kata lain tunjangan adalah program pemberian penghargaan/ ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan suatu organisasi/ tempat kerja. Misalnya tunjangan kesehatan, Tunjangan Hari Raya (THR).

Tunjangan Kesejahteraan/ kesehatan, dalam **UU No. 13 pasal 99** mengatur adanya jaminan sosial untuk para pekerja. Adapun Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi pegawai diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi **No.PER.04/MEN/1994** tentang Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi para pegawai di kantor tersebut. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tunjangan merupakan uang (barang) yang dipakai untuk menunjang, tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar diri (lingkungan) yang menjadi faktor penggerak ke arah tujuan yang ingin dicapai. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2007:141). Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang motivasi, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai motivasi.

Menurut G.R. Terry (Hasibuan, 2007:145),mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Fillmore H. Stanford (Mangkunegara, 2013: 93) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Wahjosumidjo (Yuli,

2005:142) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Yuli, 2005:143), motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2007:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja

Rivai, (2004:309), mengemukakan beberapa pengertian kinerja yaitu: “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”. Sedangkan menurut Simamora (2004:338), kinerja adalah “hasil kerja pegawai terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu”. Menurut Sutrisno (2010:151), kinerja adalah “hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Siagian (2007:137), mengemukakan prestasi kerja yang disebut juga dengan kinerja “merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya”. Selanjutnya Mangkunegara (2005:9), mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, lazimnya per jam”. Kemudian Simanjuntak (2005:1), mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah “tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 26 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil yang di capai oleh setiap pegawai negeri sipil pada satuan kerja sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku pegawai. Sedangkan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku

kerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil terdiri dari unsur :

a. SKP (Sasaran Kerja Pegawai),

b. Perilaku kerja

Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Perilaku penilaian kerja meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Pengembangan Hipotesis

H1 : insentif, tunjangan, motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya.

H2 : insentif, tunjangan, motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya.

H3 : diduga terdapat variabel yang memiliki pengaruh paling dominan diantara variabel insentif, tunjangan, motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan sampel yaitu 30 pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya, Kalimantan Tengah. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode random sampling, karena menurut Sugiyono (2011:55), random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersamasama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel, hal ini dilakukan karena anggota populasi yakni Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya, Kalimantan Tengah memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan, yaitu Kuesioner menyatakan bahwa kuesioner (angket atau daftar pertanyaan) merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software* SPSS 22.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis pertama

dan kedua dilakukan dengan teknik analisis regresi linier sederhana karena hanya menjelaskan pengaruh satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan pengujian hipotesis ketiga menggunakan teknik analisis regresi linier ganda karena menjelaskan pengaruh dua variabel bebas secara simultan dengan satu variabel terikat. Deskripsi hasil uji hipotesis pertama, kedua dan ketiga dijelaskan pada uraian berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibawah ini adalah hasil pengujian dengan regresi linier sederhana.

Tabel 1.1

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana X1 terhadap Y

Sumber	Koefisien
X1	0,437
A	9,967
Sig	0,052
R	0,309
R Square	0,095

Sumber: Data yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$
$$= 9,967 + 0,437 X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X₁ sebesar 0,437 yang berarti, apabila Insentif (X₁) meningkat 1 poin maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,437 poin. Dengan kata lain, persamaan tersebut memberikan gambaran bahwa apabila insentif semakin positif atau semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 22,0 for windows menunjukkan r² bernilai positif sebesar 0,095. Berdasarkan hasil analisis data, r² sebesar 0,095. Nilai tersebut berarti 9,5% perubahan pada variabel kinerja (Y) dapat diterangkan oleh variabel Insentif (X₁), atau dengan kata lain, insentif mampu mempengaruhi 9,5% perubahan pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan, masih ada 90,5% faktor atau variabel lain yang memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain insentif. Maka X₁

berpengaruh positif terhadap Y. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**.

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi insentif (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y). Uji signifikansi menggunakan uji t. Kriteria yang digunakan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka berpengaruh signifikan dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,003 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,686 (n – k = 40 – 2 = 38). Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,686 pada taraf signifikan 5% maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga terdapat kontribusi yang signifikan X₁ terhadap Y.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dibawah ini adalah hasil pengujian hipotesis dengan regresi sederhana.

Tabel 1.2

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana X2 terhadap Y

Sumber	Koefisien
X ₂	0,597
A	6,255
Sig	0,001
R	0,516
R Square	0,266

Sumber: Data yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$
$$= 6,255 + 0,597 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X₂ sebesar 0,597 yang berarti, apabila tunjangan (X₂) meningkat 1 poin maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,597 poin. Dengan kata lain, persamaan tersebut memberikan gambaran bahwa apabila tunjangan semakin positif atau semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 22,0 for windows menunjukkan r² bernilai positif sebesar 0,266. Berdasarkan hasil analisis data, r² sebesar 0,266. Nilai tersebut berarti 26,6% perubahan pada variabel kinerja (Y) dapat diterangkan oleh variabel tunjangan (X₂),

atau dengan kata lain, tunjangan mampu mempengaruhi 26,6% perubahan pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan, masih ada 73,4% faktor atau variabel lain yang dimungkinkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain tunjangan. Maka X_2 berpengaruh positif terhadap Y . Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**.

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi tunjangan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Uji signifikansi menggunakan uji t . Kriteria yang digunakan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka berpengaruh signifikan dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,710 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,686 ($n - k = 40 - 2 = 38$). Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,686 pada taraf signifikan 5% maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga terdapat kontribusi yang signifikan X_2 terhadap Y .

3. Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa insentif, tunjangan dan motivasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai. Dibawah ini adalah hasil pengujian hipotesis dengan regresi sederhana.

Tabel 1.3

Ringkasan hasil analisis regresi motivasi X_3 terhadap Y

Sumber	Koefisien
X_3	0,281
A	5,705
Sig	0,000
R	0,553
R Square	0,305

Sumber: Data yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$
$$= 5,705 + 0,281 X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_3 sebesar 0,281 yang berarti, apabila tunjangan (X_3) meningkat 1 poin maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,281 poin. Dengan kata lain, persamaan tersebut memberikan gambaran bahwa apabila insentif, tunjangan dan motivasi semakin positif atau semakin baik,

maka akan meningkatkan kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 22,0 for windows menunjukkan r^2 bernilai positif sebesar 0,305. Berdasarkan hasil analisis data, r^2 sebesar 0,305. Nilai tersebut berarti 30,5% perubahan pada variabel kinerja (Y) dapat diterangkan oleh variabel motivasi (X_3), atau dengan kata lain, insentif, tunjangan dan motivasi mampu mempengaruhi 30,5% perubahan pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan, masih ada 69,5% faktor atau variabel lain yang dimungkinkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain Motivasi. Maka X_3 berpengaruh secara dominan terhadap Y . Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**.

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi Motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Uji signifikansi menggunakan uji t . Kriteria yang digunakan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka berpengaruh signifikan dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,087 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,686 ($n - k = 40 - 2 = 38$). Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,686 pada taraf signifikan 5% maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga terdapat kontribusi yang signifikan X_3 terhadap Y .

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi manajemen berupa pemberian insentif, tunjangan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh insentif terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui skor tertinggi (lihat lampiran 2) terdapat pada indikator insentif material (materi). Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya memberikan insentif kepada pegawai apabila pegawai tersebut mencapai target yang ditetapkan oleh pihak kantor. Skor terendah terdapat pada item pemberian insentif oleh kantor diluar gaji seperti penghargaan dan pujian (lihat lampiran 2). Selain memberikan

insentif berupa uang, pihak kantor juga seharusnya memberikan penghargaan berupa tanda terima kasih atau berupa ucapan semata. Hal ini yang dirasa kurang diberlakukan kepada pegawai. Dengan adanya pemberian penghargaan dan pujian, para pegawai akan merasa diperhatikan oleh pihak kantor. Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel insentif sebesar 0,05 berbanding lurus dengan toleransi kesalahan yaitu 0,05. Artinya pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya insentif yang diberikan oleh kantor dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator tunjangan pendukung kerja (lihat lampiran 2), yang menunjukkan bahwa kantor selalu memberikan tunjangan pendukung kerja semisal alat tulis kantor (ATK), kursi yang nyaman, ruangan yang sejuk dan wangi, juga alat-alat yang sekiranya dibutuhkan saat itu oleh para pegawai, langsung diwujudkan berupa pembelian terhadap barang yang dibutuhkan oleh pegawai demi terwujudnya aktifitas yang kondusif. Skor terendah terdapat pada indikator tunjangan pada item tunjangan hari raya (lihat lampiran 2). Ketepatan pembayaran tunjangan hari raya (THR) menjadi skor terendah dikarenakan keterlambatan pihak kantor membayarkan tunjangan hari raya (THR) para pegawai atau bisa jadi lebih cepat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan pemerintah yaitu seminggu sebelum hari raya keagamaan. Hasil uji regresi linier menunjukkan hasil signifikan pada variabel tunjangan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,01 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya tunjangan yang diberikan oleh Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi agar kinerjanya semakin meningkat dari waktu ke waktu.

3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Murung Raya diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator motivasi kerja pada item dampak organisasional (lihat lampiran 2), yang menunjukkan bahwa dampak dari adanya motivasi membuat pelayanan yang buruk oleh pegawai terhadap pekerjaan bisa dikurangi atau bahkan dicegah. Skor terendah terdapat pada item reaksi setelah mendapat motivasi (lihat lampiran 2). Para pegawai memberikan skor terendah dikarenakan motivasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai. Hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikansi pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya motivasi yang diberikan oleh pihak manajemen dapat meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan

pembahasan yang telah dikemukakan dapat diambil kesimpulan :

1. Variabel insentif, tunjangan, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya, seluruh variabel masuk ke dalam rentang skala baik, sehingga dapat dikatakan sebagai variabel-variabel dalam penelitian ini adalah baik.
2. Secara simultan ataupun parsial variabel insentif, variable tunjangan, variable motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas, maka yang menjadi saran yang dapat disampaikan di antaranya adalah :

1. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya
 - a. Hendaknya Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya dalam meningkatkan kinerja pegawai menitik beratkan pada variabel-variabel dalam penelitian ini diantaranya adalah insentif, tunjangan dan motivasi

mengingat variabel ini memiliki pengaruh yang relatif tinggi. Meningkatkan disiplin pegawai yang sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga disiplin yang tinggi akan menjadi budaya organisasi pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya.

- b. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan memberikan motivasi berupa pelatihan kepada pegawai sehingga pegawai memiliki skill yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga pegawai mampu menggunakan peralatan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan serta dalam peningkatan pengetahuan organisasi memberikan kemudahan terhadap pegawai dalam pengurusan izin belajar dan tugas belajar, sehingga setiap pegawai memiliki kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan.
 - c. Pegawai juga harus mampu untuk mengembangkan motivasi diri dengan peningkatan kualitas pekerjaan dengan cara meningkatkan jumlah pekerjaan yang dikerjakan dan kuantitas pekerjaan dengan cara memperbaiki mutu pekerjaan dari waktu ke waktu serta memahami aturan yang berlaku ditempat organisasi bekerja dan penghormatan terhadap aturan dalam organisasi tersebut.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Terdapat variable-variabel lain yang belum diteliti pada kesempatan ini, sehingga penelitian-penelitian lebih lanjut hendaknya menambah variabel yang lebih kompleks, sehingga diketahui secara seksama variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja dan instansi dapat menentukan skala prioritas dalam mereformasi birokrasi terhadap variabel yang vital mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Itu Sendiri

Bagi peneliti, penelitian ini dijadikan sebagai inspirasi dalam melakukan suatu kegiatan yang berguna di organisasi tempat peneliti bekerja. Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini bukanlah hasil penelitian yang sempurna. Jadi perlu adanya peningkatan bagi peneliti agar memperoleh hasil penelitian yang lebih sempurna di

masa mendatang, terutama mengenai pengaruh insentif, tunjangan, motivasi dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, M. B. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Efendi, S., & Singarimbun, M. (1989). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Emzir. (2008). *Metodoogi Pendidikan: Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Statistik Non Parametrik*. Semarang: PT Elex Media Komputindo.
- Hani, H. T. (2001). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Z. (2009). *Undang-undang Perbankan Syariah: Titik Temu Hukum Islam dan Hukum Nasional*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lupiyoadi, R., & Hamdani, A. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tempat kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardavi, D. (2008). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes*. Yogyakarta: Mitra Cendekia.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Newman, & Milkovich. (2008). *Compensation*. Newyork: The McGraw-Hill Company.
- Nursanti, A. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Laryawan CV Kedai Digital Yogyakarta*.