

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU

¹Zenni Monalista, ²Sigit Hadiyuwono, ³Rahmad Diyansyah, ⁴Indera Agusman Masyhur Sinaga, ⁵Elpi
Rozauna Siregar

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumtera Utara

¹zenni.monalista@gmail.com, ²sigit.hadi@gmail.com, ³rahmad.diyansyah@gmail.com, ⁴indera.agusman@gmail.com,
⁵elpi.srg@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of providing incentives, work facilities and motivation partially and simultaneously on the work effectiveness of employees at the Regional Inspectorate of Labuhanbatu Regency. Purpose of the study: To determine the effect of providing incentives, work facilities and motivation partially and simultaneously on the work effectiveness of employees at the Regional Inspectorate of Labuhanbatu Regency. The proposed hypothesis is: There is a significant effect of providing incentives, work facilities and motivation partially and jointly on the work effectiveness of employees at the Regional Inspectorate of Labuhanbatu Regency. The research was conducted at the Regional Inspectorate of Labuhanbatu Regency Jalan H. Idris No. 3 Rantau Prapat, Labuhanbatu Regency, with a population of 62 people, and a sample of 62 people. Based on the analysis results obtained incentives giving have a positive and significant effect on the effectiveness of employees work of the Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, this is supported by the results of t count analysis $> t$ -table ($2,774 > 2,002$) at $n = 62$ at 95% significance level. Work facilities style has a positif and significant effect on the effectiveness of employees work of the Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, this is supported by an analysis of t count $> t$ -table ($3,807 > 2,002$) at $n = 62$ at 95% significance level. Motivation has a not effect on the effectiveness of employees work of the Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, this is supported by an analysis of t count $> t$ -table ($2,385 > 2,002$) at $n = 62$ with a significant level of 95%. Value of F-count $> F$ table ($23,399 > 2,79$) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of incentives giving, work facilities style and motivation on the effectiveness of employees work of employees of the Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth.

Keyword : Incentives giving, work facilities style and motivation and effectiveness of employees work.

ABSTRAK : Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi secara parsial dan bersamaan terhadap efektivitas kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu ? Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi secara parsial dan secara bersamaan terhadap efektivitas kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hipotesis yang diajukan adalah : Ada pengaruh yang signifikan pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi secara parsial dan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Jalan H. Idris No. 3 Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu, dengan populasi sebanyak 62 orang, dan sampel penelitian sebanyak 62 orang. Berdasarkan hasil analisis diperoleh pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, hal ini didukung hasil analisis t hitung $> t$ -tabel ($2,774 > 2,002$) pada $n = 62$ pada taraf signifikansi 95%. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, hal ini didukung analisis t hitung $> t$ -tabel ($3,807 > 2,002$) pada $n = 62$ pada taraf signifikansi 95%. Motivasi berpengaruh

terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t -tabel ($2,385 > 2,002$) pada $n = 62$ dengan taraf signifikan 95%. Nilai F -hitung $>$ F tabel ($23,399 > 2,76$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Kata Kunci : Pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi serta efektivitas kerja pegawai.

1. Pendahuluan

Pada umumnya setiap perusahaan atau organisasi berusaha memajukan keahlian kerja para pegawai agar semangat dan kegairahan kerja para pegawai meningkat, sehingga dengan peningkatan semangat dan kegairahan diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan pada akhirnya tujuan yang diharapkan dapat terwujud, (Moekijat, 2009:27)

Berbagai upaya dan bentuk yang dapat diberikan untuk meningkatnya kinerja para pegawai, misalnya dengan pemberian insentif, pemberian bonus, pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, mengikutsertakan para pegawai dalam merumuskan tujuan yang akan dicapai dan lain-lain. Dengan pemberian motivasi kerja tersebut maka para pegawai akan merasa memiliki terhadap organisasi tersebut, tercipta ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan dan berupaya untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan.

Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu merupakan instansi Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu yang berfungsi melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan urusan pemerintahan. Instansi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah Kabupaten melalui Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu dalam menopang pelaksanaan pembinaan dan pengawasan pemerintahan daerah tersebut akan lebih memungkinkan bila setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, (Winardi, 2010:20).

Pada umumnya setiap perusahaan atau organisasi berusaha memotivasi kerja para pegawai agar semangat dan kegairahan kerja para pegawai meningkat, sehingga dengan peningkatan semangat dan kegairahan diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan pada akhirnya tujuan yang diharapkan dapat terwujud.

Berbagai upaya dan bentuk yang dapat diberikan untuk memberikan motivasi terhadap para pegawai, misalnya dengan pemberian insentif, pemberian bonus,

pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, mengikutsertakan para pegawai dalam merumuskan tujuan yang akan dicapai dan lain-lain. Dengan pemberian motivasi kerja tersebut maka para pegawai akan merasa memiliki terhadap organisasi tersebut, tercipta ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan dan berupaya untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan.

Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada Pemerintah Kabupaten melalui Pembinaan dan Pengawasan dalam menopang pelaksanaan operasional pemerintahan tersebut akan lebih memungkinkan bila setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang baik. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan pemberian motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan setiap organisasi baik organisasi pemerintahan atau organisasi perusahaan swasta lainnya.

Di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu pemberian insentif belum maksimal sehingga pegawai kurang baik kinerjanya, begitu juga fasilitas kerja belum lengkap dan cukup tersedia sehingga pegawai tidak dapat melakukan pekerjaannya atau tugasnya dengan baik sehingga sulit untuk kinerjanya, lain halnya dengan motivasi kerja pegawai juga masih rendah yang mana pegawai tidak memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi sehingga pegawai juga sulit untuk kinerjanya.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang merupakan rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
- 2) Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu?

- 3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
- 4) Bagaimana pengaruh pemberian insentif, fasilitas kerja, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu?

1.2. Batasan Masalah

Masalah merupakan penyimpangan antara harapan dengan kenyataan yang menuntut penyelesaian atau penanganan. Penelitian ini menyangkut masalah pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

1.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan permasalahan dan uraian teoritis yang dikemukakan di atas, maka yang merupakan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- H2 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- H4 : Pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif, fasilitas kerja, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu berjumlah 62 orang, Adapun distribusi populasi sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Populasi

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Inspektur	1	1,61
2	Sekretariat	4	6,45
3	Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, IV	4	6,45
4	Jabatan Fungsional	50	80,64
5	Honorar	3	4,83
	Jumlah	62	100,0

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa paling banyak adalah staf di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Pengambilan sampel penelitian diambil seluruh jumlah populasi (Total Sampling).

2. Uji Kualitas Data

2.1. Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pemberian Insentif (X1)	1) PI1	0.509	0.250	Valid
	2) PI2	0.757	0.250	Valid
	3) PI3	0.810	0.250	Valid
	4) PI4	0.749	0.250	Valid
	5) PI5	0.681	0.250	Valid

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	6) PI6	0.781	0.250	Valid
	7) PI7	0.823	0.250	Valid
	8) PI8	0.774	0.250	Valid
	9) PI9	0.766	0.250	Valid
	10) PI10	0.703	0.250	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	1) FK1	0.562	0.250	Valid
	2) FK2	0.798	0.250	Valid
	3) FK3	0.831	0.250	Valid
	4) FK4	0.796	0.250	Valid
	5) FK5	0.736	0.250	Valid
	6) FK6	0.792	0.250	Valid
	7) FK7	0.859	0.250	Valid
	8) FK8	0.783	0.250	Valid
	9) FK9	0.789	0.250	Valid
	10) FK10	0.706	0.250	Valid
Motivasi (X3)	1) M1	0.564	0.250	Valid
	2) M2	0.564	0.250	Valid
	3) M3	0.797	0.250	Valid
	4) M4	0.614	0.250	Valid
	5) M5	0.804	0.250	Valid
	6) M6	0.676	0.250	Valid
	7) M7	0.794	0.250	Valid
	8) M8	0.665	0.250	Valid
	9) M9	0.847	0.250	Valid
	10) M10	0.573	0.250	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1) KP1	0.636	0.250	Valid
	2) KP2	0.830	0.250	Valid
	3) KP3	0.812	0.250	Valid
	4) KP4	0.670	0.250	Valid
	5) KP5	0.842	0.250	Valid
	6) KP6	0.714	0.250	Valid
	7) KP7	0.812	0.250	Valid
	8) KP8	0.793	0.250	Valid
	9) KP9	0.714	0.250	Valid
	10) KP10	0.794	0.250	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2021

2.2. Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang

digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pemberian insentif (X1)	0.773	0.6	Reliabel
Fasilitas kerja (X2)	0.777	0.6	Reliabel
Motivasi (X3)	0.768	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.777	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2021

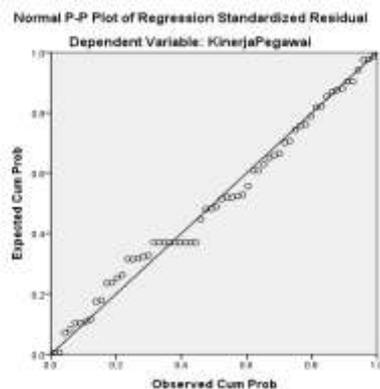
Dari data tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan

alpha cronbach's pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas

reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

2.3. Uji Asumsi Klasik

2.3.1. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2.3.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PemberianInsentif	.594	1.329
	FasilitasKerja	.716	1.396
	Motivasi	.586	1.615

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

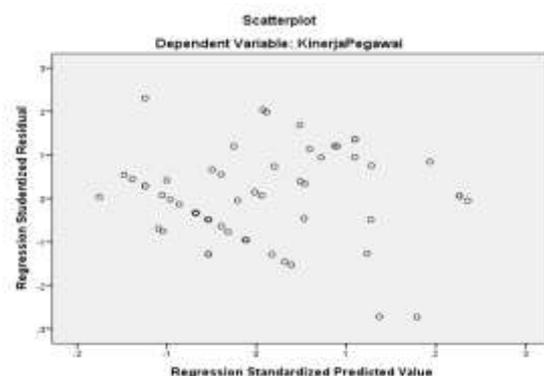
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.382	4.642		3.314	.002
	PemberianInsentif	2.939	1.059	.3179	2.774	.007
	FasilitasKerja	.386	.101	.397	3.807	.000
	Motivasi	2.688	1.127	.2751	2.385	.020

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

(VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

2.4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

2.4.1. Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 15,382 + 2,939X_1 + 0,386X_2 + 2,688X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 15,382 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 15,382 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 2,939 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pemberian insentif (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika pemberian insentif

terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 2,939 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,386 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel fasilitas kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,386 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 2,688 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 2,688 satuan.

2.4.2. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15.382	4.642		3.314	.002
	PemberianInsentif	2.939	1.059	.3179	2.774	.007
	FasilitasKerja	.386	.101	.397	3.807	.000
	Motivasi	2.688	1.127	.2751	2.385	.020

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

- 1) Variabel pemberian insentif memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,007 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung 2,774 > dari t tabel 2,002 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Variabel fasilitas kerja memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung 3,807 > dari t tabel 2,002 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Variabel motivasi memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,020 < 0,05$ artinya

signifikan, sedangkan t hitung 2,385 > dari t tabel 2,002 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4.3. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p -value (pada kolom sig.) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 62 - 4 = 58$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,76. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455.132	3	151.711	23.399	.000 ^b
	Residual	376.046	58	6.484		
	Total	831.177	61			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, FasilitasKerja, PemberianInsentif

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 23,399 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa pemberian insentif (X1), fasilitas kerja (X2), dan motivasi (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, pemberian insentif (X1), fasilitas kerja (X2), dan motivasi (X3) secara simultan mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung $>$ F tabel yakni $23,399 > 2,76$. Hal tersebut berarti jika pemberian insentif (X1), fasilitas kerja (X2), dan motivasi (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika pemberian insentif (X1), fasilitas kerja (X2), dan motivasi (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

2.4.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.524	2.546

a. Predictors: (Constant), Motivasi, FasilitasKerja, PemberianInsentif

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,548. Artinya 54,8% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi dan sisanya sebesar 45,2% ($100\% - 54,8\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Evaluasi

3.1. Pengaruh Pemberian Insentif, Fasilitas Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa

pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi diterapkan di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku, Seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerja sama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan, Terdapat 6 (enam) kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, Ada hubungan yang erat antara motivasi dengan kinerja, Kinerja

pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan, Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya, Efektivitas kerja gambaran upaya peningkatan kinerja, Dalam upaya meningkatkan kinerja harus ada hubungan interpersonal yang harmonis, Hubungan interpersonal yaitu tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan harga diri, jasa baik dan kerja sama antara rekan sekerja dalam unit kerjanya.

3.2. Pengaruh Pemberian insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya pemberian insentif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Apabila tugas yang dibebankan tidak dapat terlaksana dengan baik, perlu diketahui penyebabnya atau apakah ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, Seorang pimpinan yang baik harus dapat member insentif atau memberikan dorongan kepada bawahannya agar mampu bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan, Suatu insentif supaya dapat menjadi perangsang harus memenuhi beberapa persyaratan, Salah satu syarat pemberian insentif harus benar-benar diinginkan oleh orang-orang/pegawai-pegawai di tempat kerja, Prosedur untuk mendapatkan insentif itu adalah terbuka dan proses pemilihannya dilakukan secara jujur, Insentif dalam bentuk uang yang diterima pegawai adalah premi, bonus, tunjangan, Insentif dalam bentuk tidak uang diberikan kepada pegawai atau pekerja karena

pekerjaannya atau tingkah lakunya dinilai baik oleh organisasi, Insentif perlu diperhatikan dan harus diberikan kepada pegawai terutama pegawai yang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan kinerjanya menunjukkan kinerja yang tinggi dan selalu kinerjanya mengalami peningkatan, Pegawai yang berprestasi harus diberi insentif meskipun tidak dalam bentuk uang, Insentif yang diberikan kepada pegawai lebih difokuskan untuk meningkatkan kerja pegawai.

3.3. Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya fasilitas kerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu tersedia fasilitas kerja yang cukup, Fasilitas kerja yang ada semuanya dalam kondisi baik, Fasilitas kerja yang tersedia sesuai perkembangan teknologi, Anda dapat menggunakan fasilitas kerja yang tersedia, Disamping fasilitas kerja juga tersedia fasilitas perlengkapan kerja, Adanya fasilitas perlengkapan kerja seperti ruangan kerja yang baik dan penerangan kerja membuat pegawai semangat bekerja, Adanya Fasilitas perlengkapan kerja seperti alat komunikasi juga menambah pegawai bersemangat bekerja, Fasilitas sosial seperti musholla tersedia di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, Adanya fasilitas sosial seperti musholla pegawai dapat melaksanakan ibadah, Perlengkapan keselamatan dan keamanan adalah juga fasilitas social yang juga tersedia.

3.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh motivasi adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya motivasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja

pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila motivasi yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa motivasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Jabatan anda di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu sudah sesuai disiplin ilmu anda, Anda menginginkan/membutuhkan jabatan yang lebih tinggi lagi, Anda suka membutuhkan/menginginkan promosi jabatan, Kebutuhan sangat penting dan menjadi perhatian bagi anda, Kebutuhan yang paling dasar bagi Bapak sekarang ini adalah kebutuhan pangan, sandang, Motivasi diri pegawai harus terus ditingkatkan, Pimpinan sering memberikan motivasi pada pegawai, Suasana kerja yang aman suatu motivasi bagi anda untuk bekerja, Ada diberikan tunjangan kesehatan pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, Pimpinan sering memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, hal ini didukung hasil analisis F hitung > F-tabel ($23,399 > 2,76$) pada $n = 62$ pada taraf signifikansi 95%.
- 2) Pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($2,774 > 2,002$) pada $n = 62$ pada taraf signifikansi 95%.
- 3) Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($3,807 > 2,002$) pada $n = 62$ pada taraf signifikansi 95%.
- 4) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($2,385 > 2,002$) pada $n = 62$ pada taraf signifikansi 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrachman, Arifin, (2009), Kerangka Pokok-Pokok Management, Gramedia, Jakarta
- Arifin Muhammad, (2005), Pengaruh motivasi, fasilitas kerja dan semangat kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Tata Usaha IAIN Saden Saleh Intan Bandar Lampung. Tesis
- David, Fred, R, (2009)., Strategic Management, Buku I Edisi 10, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Fazirah Eferina, (2014), Insentif, Fasilitas kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pekanbaru, Tesis.
- Flippo, E. B. (2008). Management Personalia (Penterjemah : Moh. Masud). Edisi ke enam. Jakarta : Erlangga.
- Handoko T.H, (2009), Manajemen, Penerbit BPEP, Yogyakarta bekerja sama dengan LMP2M AMP-YKN.
- Hasibuan, Malayu S. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang, M, (2010). Manajemen Partisipatif. Cetakan Kedua, Pusat Produktivitas Daya Manusia, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta
- Mitrani, Alain, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Moenir, A. S, (2009) : Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian,.Gunung Agung, Jakarta
- Moekijat, (2009), Administrasi Kantor, Alumnii, Bandung.
- Ranupandojo.Heidjrahman dan Suad Husnan, (2010), Manajemen Personalia, : BPF, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks
- Ruky, Achmad, (2008), Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan, Penerbit GramediaPustaka Utama, Jakarta
- Stoner James A.F, (2011), Manajemen, Jilid I Edisi Kedua, Erlangga, Jakarta
- Sugiyono, (2010), Metode Peneleitian Administrasi, Alfabeta, Bandung
- Sudjana, (2011). Statistika, Tarsito, Bandung.

Tua, Marihot, (2010), Prilaku dan Prestasi, Grasindo, Jakarta.

Wijaya, Tony, (2011), Cepat Menguasi SPSS 19, Untuk Olah dan Interpretasi Data Penelitian, Cahaya Atma, Yogyakarta.

Winardi. (2010). Manajemen Perilaku Organisasi, Cipta Aditya Bakti, Bandung.

Jurnal

Eferina Fazirah. (2014). Insentif, fasilitas kerja, dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Pekanbaru

Muhamad Arfan. (2005). Pengaruh Motivasi, fasilitas kerja dan semangat kerja terhadap pningkatan kinerja pegawai Tata Usaha IAIN Raden Intan Bandar Lampung