**PENGARUH INSENTIF TERHADAP EFEKTIVITAS**

**KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN**

**SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KUTAI BARAT**

**RUSMAWATI**

**NPM : 16.11.1001.3509.158**

**Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik**

**ABSTRAK**

**RUSMAWATI, NPM : 16.11.1001.3509.158,** Masalah dalam penelitian ini adalah insentif sebagai sarana memotivasi dan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif ini dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka di luar gaji pokok.

Tujuan penelitian ini adalah mengukur seberapa besar pengaruh insentif Di Kantor Pemerintahan Sekertariat DPRD Kabupaten Kutai Barat. Seberapa besar efektifitas kerja pegawai serta mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh insentif yang di berikan terhadap efektifitas kerja pegawai Di Kantor Pemerintahan Sekertariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan analisis Kuantitatif.yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan menggambarkan apa yang terjadi pada objek dengan di dalamnya terdapat upaya-upaya mendiskripsikan, mencatat, dan menganalisis dan menginterprestasikan data yang ada. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada Di Kantor Pemerintahan Sekertariat DPRD Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 44 orang, sedangkan yang menjadi responden adalah seluruh populasi. Teknik pengumpulan datanya menggunakan rumus perhitungan product moment, yang bertujuan untuk mencari korelasi antara variabel antara insentif dengan kinerja pegawai.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang di lakukan adalah pertama dengan penelitian perpustakaan melalui literatur dan kedua melalui penyebaran kuisioner atau angket pada responden yang di jadikan sampel penelitian.

Apabila insentif di berikan sesuai diberikan dengan ketentuan yang berlaku akan meningkatkan efektifitas kerja pegawai.

Dari hasil penelitian terbukti bahwa prosedur tata kerja berpengaruh secara positif, dimana diperoleh hasil rhitung = 0,304 > 0,297 dalam tabel r product moment dengan n = 44 orang pada taraf signifikan 5 %.

**Kata Kunci** : Insentif dan Efektivitas Kerja

***ABSTRACT***

***RUSMAWATI, NPM : 16.11.1001.3509.158****, Problems in research this is the incentive as a means to motivate and encourage the employees to work with the ability of optimal intended as an opinion of an extra on the outside of the salary or wages that have been determined . The provision of incentives is intended to be able to fulfill the needs of the employees and the families they are in outside salary staple .*

*The purpose of this study is to measure how much influence the incentives in the Government Secretariat Office of the West Kutai District Parliament . How big the effectiveness of the work of employees and find out how great the relationship influence the incentives are in given to the effectiveness of the work of employees in the Office of the Government Secretariat of the Council Regency of the west Kutai .*

*Methods of research are used in research this is the method descriptive quantitative with analysis Kuantitatif. is a method of research that aims to describe a Refresh what the pitch so the object with in in her there are attempts to describe, record, and analyze and interpret the data there.*

*Which becomes populations in research this is the whole employees are there at the Office of the Secretariat of the Government Council Regency of the west Kutai who totaled 44 people, while that became the respondent is the entire population. The file collection technique uses the product moment calculation formula , which aims to find the correlation between variables between incentives and employee performance .*

*While the technique of collecting file in doing is the first to research libraries through literature and the second through the deployment of a questionnaire or a questionnaire on the respondents were in made in the sample study .*

*If incentive at given appropriate given the conditions that apply will improve the effectiveness of the work of employees .*

*From the results of the study proved that the procedure layout work effect is positive, which obtained the results r skor = 0.304> 0.297 in the table r product moment with n = 44 people at the level of significant 5%.*

***Keywords*** *: Incentives and Effectiveness Work*

**PENDAHULUAN**

***Latar Belakang***

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengendalian yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam yang berdaya guna dan berhasil. Demikian pula pengembangan bersumber daya manusia secara mikro maupun secara makro pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi (human investement). Sesuai dengan amanat Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkaitan dengan penggajian dan tunjangan pada pasal 79 ayat 1 disebut Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak serta menjamin kesejahteraan pegawai ASN. Menurut undang-undang tersebut yang dimaksud Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen pegawai ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Sistem penggajian pegawai ASN saat ini adalah Pegawai yang berpangkat sama diberikan gaji yang sama ditambah tunjangan kepada Pegawai yang melaksanakan pekerjaan tertentu yang sifatnya terus menerus. Selain gaji sebagaimana dimaksud pasal 79 UU Nomor: 5 tahun 2014, pegawai ASN juga menerima tunjangan dan fasilitas, tunjangan sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan; tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Saat ini pemberian Tunjangan Kinerja masih berdasarkan kehadiran per harinya dan dipotong karena keterlambatan. Gaji yang diberikan kepada pegawai saat ini belum dikaitkan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja terdiri atas hasil kerja (kinerja) dan perilaku kerja (kompetensi). Aparatur harus mengubah dari paradigma proyek ke paradigma entrepreneur, perilaku terkotak-kotak menjadi perilaku teamwork, kemampuan kepemimpinan yang sentralistis ke tipe kepemimpinan yang demokratis guna menghasilkan sumber daya manusia yang mampu melayani masyarakat.

Berdasarkan pertimbangan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh pemberian insentif di kalangan pegawai terhadap efektifitas kerja dengan judul : “ Pengaruh Insentif Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat ”.

***Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “Apakah Insentif berpengaruh Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat?”.

***Tujuan Penelitian***

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

a) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.

b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif yang dilakukan pada Kantor Pemerintahan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.

**KERANGKA DASAR TEORI**

***Pengertian Insentif***

Pada mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap pegawai pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan instansi, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif. Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, jika motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja.

Menurut Sirait (2006: 200), insensif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Menurut Hasibuan (2013:118), mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

***Tujuan Pemberian Insentif***

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada pegawai pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar dapat bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Menurut Panggabean (2004 : 89), tujuan insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.

Menurut Gorda (2004: 156), pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

a) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.

b) Mendorong semangat kerja pegawai dan memberikan kepuasaan.

c) Meningkatkan produktivitas.

d) Dalam melakukan tugasnya, seseorang pimpinan selalu membutuhkan bawahanya untuk melaksanakan rencana-rencananya.

e) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan pegawai sehingga dapat memenuhi kebutuhanya.

f) Mempertahankan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam instansi.

***Faktor - Faktor Pemberian Insentif***

Untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya maka diperlukan penghasilan tambahan bagi pegawai. Sehingga hal tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan sebuah perusahaan. Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada pegawai supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata. Karena tujuan perusahaan merupakan suatu hal yang penting bagi instansi maka instansi akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan tersebut.

***Jenis - Jenis Insentif***

Berdasarkan kepada siapa insentif di berikan, maka jenis-jenis insentif dapat di klasifikasikan menjadi tiga golongan, yaitu :

a) *Individual incentive*, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan usaha atau prestasi kerja masing-masing pegawai.

b) *Grop incentive*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan standar dari masin-masing kelompok.

c) *Plant wide incentive*, yaitu insentif yang diberikan kepada seluruh pegawai instansi berdasarkan criteria pembayaran di instansi.

Dalam suatu instansi biasanya ada dua macam model insentif yang di terapkan yaitu financial insentive dan non financial insentive. Financial insentif adalah yang di nilai dengan uang misalnya upah dan gaji lebih, rekreasi, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Sedangkan non finansial insentif adalah insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang, misalnya jam kerja, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya.

***Konsep Efektifitas Kerja Pegawai***

Menurut T. Hani Hondoko (2003), bahwa “efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan tujuan yang jelas dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Oleh sebab itu dikatakan efektif jikalau menimbulkan atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki. Dari diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu hal dapat dikatakan efektif apabila hal tersebut sesuai dengan yang dikehendaki. Artinya pencapaian hal yang dimaksud merupakan pencapaian tujuan dilakukannya tindakan-tindakan untuk mencapai hal tersebut. Efektifitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu usaha atau kegiatan dapat dikatakan efektif apabila usaha atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuannya. Apabila tujuan yang dimaksud adalah tujuan suatu instansi maka proses pencapaian tujuan tersebut merupakan keberhasilan dalam melaksanakan program kegiatan menurut wewenang, tugas dan fungsi instansi tersebut.

***Faktor - Faktor Efektifitas Kerja***

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas. Untuk meningkatkan produktifitas kerja yang tinggi, instansi harus memiliki sikap mental, yang berorentasi produktifitas dan selalu menggunakan potensi yang maksimal, optimis, tekun dan berusaha sungguh-sungguh dalam menghadapi berbagai tunjangan perkembangan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas menurut M. Sianungan (2000:76) adalah sebagai berikut :

1. Manusia terdiri dari :

a. Kuantitas

b. Tingkat keahlian

c. Kemampuan sikap

d. Mental

e. Struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari

angkatan kerja.

2. Modal yang terdiri dari :

a. Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat dan strukturnya)

b. Teknologi research and development

c. Bahan baku (kapasitas jumlah dan standar mutu)

3. Modal dan proses terdiri dari :

a. Tata ruang kerja

b. Penanganan bahan baku penolong

c. Perencanaan dan penguasaan produksi

d. Pemeliharaan melalui pencegahan

e. Teknologi yang memakai cara alternatif

4. Produksi terdiri dari :

a. Kualitas

b. Kuantitas

c. Ruang produksi

d. Struktur campuran

e. Spesialisasi produksi

5. Lingkungan organisasi (internal) terdiri dari :

a. Organisasi dalam perencanaan

b. Sistem manajemen

c. Kondisi kerja (fisik)

d. Iklim kerja sosial

e. Tujuan perusahaan dan hubungan dengan tinjauan lingkungan

f. Sistem intensif

g. Kebijakan personalia

h. Gaya kepemimpinan

i. Ukuran usaha (skala ekonomi)

6. Lingkungan Negara terdiri dari :

a. Kondisi ekonomi dan politik

b. Stuktur industri

c. Struktur organisasi dan politik

d. Tujuan pengembangan jangka panjang

e. Pengakuan pengesahan

f. Kebijakan tenaga kerja

g. Kebijakan energi

h. Kebijakan pendidikan dan latihan

7. Lingkungan internasional maupun regional terdiri dari :

a. Kondisi perdagangan dunia

b. Masalah perdagangan internasional

c. Investasi usaha bersama

d. Spesialisasi internasional

e. Kebijakan imegrasi tenaga kerja

f. Bantuan internasional (regional)

g. Standar kerja teknik internasional

**METODE PENELITIAN**

***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara pengumpulan data-data, dan menganalisis dengan teknik korelasi product moment dan mengadakan interpretasi data sehingga memberikan suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif berdasarkan teori yang ada.

***Teknik Pengumpulan Data***

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data primer

a) Dokumentasi yaitu dengan cara pengumpulan data dari dokumen-dokumen, arsir-arsi,dari instansi pemerintah yang diteliti.

b) Angket yaitu daftar pertanyaan yang telah diberi alternatif jawaban.

2. Pengumpulan data sekunder

Yaitu mempelajari dta atau laporan-laporan, buku-buku, dokumen-dokumen maupun catatan tertulis yang terdapat di Kantor Pemerintahan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.

***Teknik Analisis Data***

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment Corelation yang dikutip oleh Sugiyono ( 2004 : 212 ). Dengan demikian data dan kata yang diperoleh dilokasi penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasikan dan menginterprestasikan data yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi, dimana data dan fakta digambarkan dan dijelaskan sebagaimana adanya (Sugiyono 2004 : 212).

*r*xy =

Keterangan :

Rxy : Koefisien kolerasi variabel X dan Y

X : Variabel Bebas.

Y : Variabel Terikat

N : Jumlah sampel

Xy : variabel bebas dan variabel terikat

**Interpestasi Koefisiensi Korelasi Product Moment**

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

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

***Hasil Penelitian***

Data penelitian yang diperoleh dari lapangan maupun dari hasil penyebaran angket diolah dan analisa berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan teknik penyebaran angket kepada responden tersebut, maka peneliti mengolah dan mendatabulasi data dari tiap-tiap pertanyaan melalui langkah-langkah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun penyajian data dan selanjutnya dengan langkah-langkah sebagai berikut :

**Distibusi Responden Menurut Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Uraian** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | Laki-laki | 27 | 61,36% |
| 2 | Perempuan | 17 | 33,64% |
| **Jumlah** | | **34** | **100%** |

Dapat dilihat dari tabel mengenai distribusi responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dengan nilai persentase 61,36%, sedangkan yang yang berjenis kelamin perempuan sebnayak 17 orang dengan nilai persentase 33,64 %. Dengan demikian diharapkan para pegawai laki-laki bekerja lebih efektif agar terciptanya keseimbangan dalam memperoleh target pencapaian yang maksimal yang telah ditentukan.

**Distibusi Responden Berdasarkan Umur**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Umur** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | 20-29 tahun | 7 | 15,91% |
| 2 | 30-39 tahun | 15 | 34,09% |
| 3 | 40-49 tahun | 11 | 25,00% |
| 4 | 50 tahun ke atas | 11 | 25,00% |
| **Jumlah** | | **44** | **100%** |

Dapat dilihat dari tabel mengenai distribusi responden usia antara 20-29 tahun sebanyak 7 orang (15,91), usia antara 30-39 tahun sebnayak 15 orang (34,09), usia antara 40-49 tahun sebanyak 11 orang (25,00), responden yang berusia 50 tahun keatas sebanyak 11 orang (25,00). Dengan demikian dapat dilihat usia 30-39 tahun merupakan usia yang efektif dan sudah berpengalaman sehingga pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

**Distibusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tingkat Pendidikan** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1  2  3  4  5 | SLTP  SLTA  DIPLOMA  S1  S2 | 2  26  4  11  1 | 4,54%  59,09%  9,09%  25%  2,27% |
| **Jumlah** | | **44** | **100%** |

Dapat dilihat dari tabel mengenai distribusi responden tingkat pendidikan SLTP sebanyak 2 orang (4,54), SLTA sebanayak 26 orang (59,09), Diploma sebanyak 4 orang (9.09), S1 sebanyak 11 orang (25), S2 sebanayak 1 orang (2,27). Dengan demikian bahwa dapat disimpulkan pendidikan SLTA dapat mendominasi.

**Distribusi Responden Menurut Tingkat Golongan Pegawai**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Uraian** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | Golngan I | 2 | 4,54% |
| 2 | Golongan II | 17 | 38,63% |
| 3 | Golongan III | 25 | 56,81% |
| **Jumlah** | | **44** | **100%** |

Dapat dilihat dari tabel mengenai distribusi responden tingkat golongan I sebanyak 2 orang (4,54),golongan II sebanyak 17 orang (38,63), golongan III sebanyak 25 orang (56,81), dengan demikian golongan yang tinggi diharapkan dapat membimbing dan memberikan arahan yang positif agar terciptanya kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan dilingkungan Kantor Pemerintahan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.

***Pembahasan***

Analisa data untuk variabel bebas (x), Insentif

**Distribusi Jawaban Responden Apakah Bapak/Ibu Selalu**

**Menerima Tambahan Penghasilan Atas Pertimbangan Objektif Yang Telah Ditetapkan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Uraian** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | Ya | 30 | 68,18% |
| 2 | Kadang-kadang | 10 | 22,72% |
| 3 | Tidak | 4 | 9,09% |
| **Jumlah** | | **44** | **100%** |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban dari 44 responden, yang menjawab Ya sebanyak 30 orang (68,18%), kadang-kadang sebanyak 10 orang (22,72%), Tidak sebnayak 4 orang (9,09%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa pada Kantor Pemerintahan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat selalu memberikan tambahan yang objektif kepada para pegawai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

**PENUTUP**

***Kesimpulan***

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya serta analisis data, maka penulis membuat kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat adalah sebagai berikut :

1. Insentif yang diberikan kepada pegawai Pada Kantor Pemerintahan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat tergolong pada kategori tinggi yaitu sebesar 38,63%.

2. Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.tergolong pada katagori sedang yaitu sebesar 43,18%.

3. Dari hasil penelitian terbukti bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas (x) Pengaruh Insentif dengan variabel terikat (y) Efektifitas kerja Pegawai berada pada interpestasi sedang,yaitu antara 0,10- 0,399. Dengan demikian efektifitas kerja pegawai hanya sebagian saja yang dipengaruhi oleh insentif, selebihnya dipengaruhi faktor-faktor lain diluar insentif. Dan dapat dilihat dari hasil uji hipotesis pertama yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya. Hal ini dikarenakan setelah dilakukan perhitungan statistik bahwa hasil rxy adalah 0,304. Nilai r tabel harga kritik product moment dengan N = 44 dengan nilai taraf signifikan 5 % sebesar 0,297 yaitu rxy> r tabel atau 0,304> 0,297. Sehingga hal ini menunjukkan ada pengaruh antara variabel x dan varaiabel y. Dengan demikian dapat dikatakan korelasi kedua variabel tersebut yang dalam interpretasi tertentu termasuk dalam katagori sedang, dan kolerasi antara varaiabel bebas dengan varaiabel terikat ternyata signifikan sebab yaitu dimana korelasi tersebut berada pada kategori sedang.

***Saran***

1. Dari penelitian yang telah dilakukan, pengaruh insentif tergolong tinggi maka dari itu agar dapat terus dipertahankan sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efektif dan efesien.

2. Efektifitas kerja pegawai yang tergolong sedang yang berarti belum sepenuhnya baik dan perlu ditingkatkan lagi agar efektif dan kerja terwujud dengan baik.

3. Pegawai sebaiknya melaksanakan pekerjaan secara professional sehingga dapat terlaksananya tugas dan fungsi dalam bidangnya masing-masing. Dengan sesuainya insentif yang diberikan diharapakan dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawai Pada Kantor Pemerintahan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afrida Sirait, Lusita. 2006.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai,skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, Medan

Agung, Kurniawan. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta. Penerbit Pembaharuan.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Ndraha Taliziduhu, 2005. Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

----------. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Herman Sofyandi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Panggabean Mutiara, S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Manullang, 2003, Dasar-dasar Manajemen, Gajah Mada Universiti Press, Yogyakarta

Moekijat. 2009. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Jakarta

Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua

Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

Harsono. 2004. Perencanaan Program Latihan, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Sianungan. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, Sondang. 2007. Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara

T. Hani Hondoko (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Salemba Empat

Afrida Sirait, Lusita. 2006.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai,skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, Medan

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Herman Sofyandi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.

Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Manullang, 2003, Dasar-dasar Manajemen, Gajah Mada Universiti Press, Yogyakarta

Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

Harsono. 2004. Perencanaan Program Latihan, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.