

PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PEMBERIAN INSENTIF PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KUTAI BARAT

Ety Kusmirna¹, Robin Jonathan², Mardiana³

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : etykusmirna1980@gmail.com

Keyword :

Work Produktivity, work

Achievement, incentives

ABSTRACT

Ety Kusmirna, the effect of work productivity and work performance against employee incentives in the West Kutai District Labor Departement, Robin Jonathan and Mardiana.

This study aims to determine the workplace and work performance of influence on employee incentives in the West Kutai District Power Office.

The research population used by researches is all employees in the West Kutai District Labor Departement. The research team of 30 respondents and sampling determined is census (saturated sampling). Data analysis using multiple linear regression with research instrument research and classical assumption test and hypothesis testing.

The basis of theory of human resources focusing at productivity and work achievement has a significant effect on the administration of employe incentives in the West Kutai District Labor Departement.

The result of the study concluded that : 1) H1 (hypothesis 1) received then meaningful productivity of a significant effect on the incentive gift. 2) The result showed that H2 (hypothesis 2) received then means working performance has significant effect in the incentives gifts. 3) The results showed that H3 (hypothesis 3) received then meaningful work pride and performance achievement simultaneously significantly effect the incentives administration.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung dengan organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari pegawai sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi organisasi. Dari kinerja yang baik, pegawai dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kantor/instansi.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh kantor/instansi semangat tidaknya pegawai bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah “ Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai.” Begitu juga menurut Mangkunegara (2007:89), mengemukakan bahwa insentif adalah: “ Suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Para Ahli diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja pegawai kepada kantor/instansi. Apabila pemberian insentif yang diberikan kantor sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Efendy (2009:194): “ Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Menurut Bernadin dan Rusel yang dikutip Fausto (2007:135) “ Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu.” Para Ahli diatas semakin menjelaskan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk peningkatan produktivitas.

Produktivitas dan kinerja adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen suatu organisasi, oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan

kinerja pegawai adalah dengan memberikan insentif kepada pegawai agar dapat memotivasi sehingga pegawai lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Dengan sistem imbalan yang baik memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif, bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Karena semakin tinggi produktivitas kerja suatu organisasi, maka dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang memungkinkan organisasi tidak hanya mempertahankan eksistensinya, melainkan untuk bertumbuh dan berkembang, baik dalam kuantitatif maupun kualitatif

Berdasarkan uraian mengenai produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap pemberian insentif pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat, sehingga penelitian ini bermaksud pula untuk menguji dan memperluas penelitian yang dilakukan yakni dengan menambah variabel prestasi kerja. Menurut Malayu Hasibuan (2008:20) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mutiara S. Pangaban (2009:15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : “merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Hadari Nawawi (2010:40), menegaskan bahwa sumber daya manusia:

“ Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan “.

Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno 2011:149) mengemukakan bahwa:“ Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu”. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67) mengemukakan bahwa:“ prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Insentif

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:89), mengemukakan bahwa: “ Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan) “. Mutiara S. Pangaban (2009:77), mengemukakan bahwa:“ Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Produktivitas Kerja

Menurut (Riyanto 2010:22) mengemukakan bahwa: ” Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan

sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu “. (Malayu Hasibuan 2008: 126) berpendapat “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga kerja) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerja”.

METODE

Defenisi Operasional

Batasan-batasan variabel yang dibahas dalam penulisan telah di kemukakan secara teoritis, selanjutnya penelitian ini melibatkan dua jenis variabel penelitian yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

Variabel bebas dalam peneltian ini adalah Produktivitas Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2) adapun variabel tersebut dianalisis dan perlu diberikan defenisi operasional sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja (X_1), merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan tenaga kerja yang berpengaruh terhadap kemajuan dinas atau organisasi dimana pegawai bekerja. Adapun indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :
 1. Tingkat Disiplin
 2. Semangat kerja
 3. Upaya pengembangan diri
2. Prestasi kerja (X_2), merupakan satu ukuran terhadap hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi di dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta tepat waktu. Adapun indikator dalam prestasi kerja adalah sebagai berikut:
 1. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas
 2. Pengetahuan yang dimiliki pegawai
 3. Keberhasilan pekerjaan
3. Sedangkan untuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah Insentif (Y) adalah pemberian tunjangan yang diberikan oleh pemerintah daerah secara langsung diluar gaji pokok untuk pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat. Adapun indikator insentif adalah sebagai berikut:
 1. Tunjangan
 2. Jaminan kesejahteraan
 3. Kondisi kerja

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian dan pengumpulan data untuk membahas suatu masalah maka diperlukan data atau keterangan-keterangan yang berhubungan dengan penulisan untuk memecahkan masalah. Untuk mengumpulkan data tersebut maka penulis menggunakan teknik-teknik:

1. *Field work research*, merupakan metode yang dipakai dalam penelitiandimana penulis mengadakan langsung kelapangan atau obyek penelitian dengan melakukan interview atau melalui kuisisioner pada pegawai negeri sipil dan kepala dinas atau organisasi.
2. *Library research*, yaitu suatu teknik penelitian dimana, penulis mengadakan kepastakaan yang meliputi buku-buku, laporan-laporan lain yang menyangkut penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam suatu penelitian populasi dan sampel merupakan bagian penting, karena dapat membantu penulis mempermudah pelaksanaan penelitian. Menurut (Sugiono 2014:215), mengemukakan bahwa:“ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Kesimpulannya populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan di adakan populasi juga bukan jumlah yang ada pada obyek tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang di ambil dan membatasi berlakunya daerah generalisasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang berjumlah 30 orang dan pegawai honorer berjumlah 53 orang yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat, dimana jumlah keseluruhan pegawai terdiri dari 83 orang, sedangkan yang menjadi obyek penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang berjumlah 30 orang. Pengambilan populasi secara keseluruhan penulis lakukan agar data yang diperoleh lebih akurat.

2. Sampel

Sebagian Populasi yang diambil secara representasi atau wakil populasi disebut “sampel” pokok dari teknik pengambilan sampel adalah:

1. Mencari informasi dari keseluruhan populasi
2. Dengan jalan mencari informasi pada sebagian saja dari populasi tersebut
3. Informasi yang ditemukan diberlakukan kepada seluruh populasi

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus (sampling jenuh), sampel ditetapkan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 30 orang, yang terdiri dari pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat.

Analisa Regresi linier Berganda

Pengukuran data untuk mengetahui indikator-indikator dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner atau memberikan daftar pertanyaan pada pegawai yang merupakan populasinya. Agar dapat mempermudah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian, maka digunakan alat analisis regresi linier sederhana. Menurut Sugiono dalam bukunya Metode Penelitian Administrasi (2010:243):“ Regresi Linier Berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih varibel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Adapun bentuk umum dari Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana :

Y = Insentif (variabel terikat)

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Produktivitas Kerja

X_2 = Prestasi Kerja

e = Variabel Pengganggu

Guna mempermudah untuk memperoleh data yang diinginkan sesuai dengan gejala yang dihadapi, maka penulis melakukan pengukuran dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (2010:107): “Skala likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Sehubungan dengan penelitian ini, maka penulis menyajikan pilihan jawaban untuk semua responden dengan menggunakan 5 (lima) jenjang (1,2,3,4,5) dengan kategori sebagai berikut :

1. Jika responden menjawab a diberi skor 5
2. Jika responden menjawab b diberi skor 4
3. Jika responden menjawab c diberi skor 3
4. Jika responden menjawab d diberi skor 2
5. Jika responden menjawab e diberi skor 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat

Provinsi Kalimantan Timur adalah daerah terkaya dengan sumber alam, akan tetapi masih banyak daerah yang belum dikelola dengan baik. Hal ini disebabkan sarana dan prasarana untuk mengelola kekayaan alam tersebut belum memadai, sehingga masih banyak daerah yang terisolir akibat pembangunan terdahulu yang tidak merata. Oleh sebab itu semakin di kembangkannya wilayah dan penetapan otonomi daerah, maka terbentuklah Kabupaten Kutai Barat yang merupakan daerah pemekaran dari kabupaten kutai.

Dengan adanya otonomi daerah, maka setiap daerah termasuk Kutai Barat juga membenahi diri untuk mengejar ketinggalan dari daerah lain salah satu pembenahan dan pengaturan daerah sesuai dengan otonomi daerah tersebut adalah mendirikan dinas-dinas sebagai instansi teknis dari tingkat dua (Kabupaten) guna membantu kepala daerah (Bupati) dalam menjalankan roda pemerintahannya.

Salah satu instansi yang dibentuk adalah Dinas Tenaga Kerja, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat Nomor 5 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat. Secara struktural Dinas Tenaga Kerja merupakan satuan perangkat daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan wajib pemerintah daerah dibidang ketenagakerjaan, dan mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah daerah dibidang ketenagakerjaan.

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat mengenai produktivitas kerja dan prestasi kerja terhadap insentif.

Responden sebanyak 30 orang, responden tersebut terdiri dari :

- 1) Kepala dinas sebanyak 1 orang
- 2) Sekrestaris sebanyak 1 orang
- 3) Sub Bagian Umum sebanyak 2 orang
- 4) Sub bagian keuangan sebanyak 2 orang
- 5) Sub bagian perencanaan program sebanyak 1 orang
- 6) Bidang pengembangan tenaga kerja sebanyak 3
- 7) Seksi penentapan dan perluasan kerja sebanyak 3
- 8) Seksi pembinaan dan pelatihan tenaga kerja sebanyak 1
- 9) Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja sebanyak 1

- 10) Seksi Hubungan Industrial sebanyak 3
- 11) Seksi Syarat-Syarat Kerja sebanyak 4
- 12) Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan sebanyak 4
- 13) Seksi Norma Kerja sebanyak 2
- 14) Seksi Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebanyak 2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2: Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

No	Jenis kelamin	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	18	60
2	Perempuan	12	40
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah 2018

Pada tabel 4.2 Dapat dilihat bahwa sampel 60% adalah jumlah responden laki-laki dan sampel 40% adalah perempuan. Hampir keseluruhan terbanyak adalah jumlah responden laki-laki. Hal tersebut yang terjadi di lapangan yaitu jumlah responden laki-laki lebih mendominasi di bandingkan dengan jumlah responden perempuan.

Pembahasan

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan diketahui bahwa penelitian terhadap pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat, maka dalam analisis akan dibahas mengenai “Pengaruh Produktivitas Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pemberian Insentif Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat ”. Maka hasil di peroleh dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel independen adalah produktifitas kerja (X₁), prestasi kerja, dan insentif (Y) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat, maka akan menggunakan persamaan regresi linear berganda melalui SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 20.00, sehingga hipotesis yang dikemukakan dapat diuji kebenarannya. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.00 disajikan pada tabel 5.2 berikut:

Table 5.7 : Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.508	.652		5.380	.000
1 Produktifitas Kerja	.278	.234	.344	2.189	.002
Prestasi Kerja	.216	.239	.262	3.905	.001

Dependent Variable: Insentif

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hasil pengujian regresi berdasarkan pada tabel 5.7 dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.508 + 0.344b_1X_1 + 0.262b_2X_2 + e$$

Dari persamaan dapat dijelaskan bahwa:

a) Konstan a = 3.508

Merupakan bilangan konstanta artinya insentif (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat sebesar 3.508 tanpa ada variabel independent(produktifitas kerja, dan prestasi).

b) Produktifitas kerja (X₁) terhadap insentif (Y) = 0.344

Berdasarkan hasil analisis diatas bahwa variabel produktifitas kerja (X₁), berpengaruh signifikan terhadap insentif (Y) dengan tingkat signifikan 0.001 < 0.05 hal ini juga menunjukkan bahwa produktifitas kerja berpengaruh signifikan terhadap insentif (Y).

c) Prestasi kerja (X₂) terhadap insentif (Y) = 0.262

Berdasarkan hasil analisis diatas bahwa variabel prestasi kerja (X₂), berpengaruh signifikan terhadap insentif (Y) dengan tingkat signifikan 0.002 < 0.05 hal ini juga menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap insentif (Y).

Pengaruh produktivitas kerja terhadap insentif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel produktifitas kerja (X₁) signifikan terhadap insentif (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 0.344. Hal ini menunjukkan bahwa jika produktifitas kerja (X₁) semakin tinggi, maka semakin tinggi pula insentif (Y).

Suatu kebijakan pemberian insentif yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan produktifitas kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat. Insentif juga mengandung adanya hubungan yang sifat nya professional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan pemerintah dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya pemerintah. Pemberian insentif antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga menekan angka. Disini dapat dilihat bahwa

dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh pegawai dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang baik.

Pengaruh Prestasi kerja Terhadap Insentif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (X_2) signifikan terhadap insentif (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 0.262. Hal ini menunjukkan bahwa jika prestasi kerja (X_2) semakin tinggi, maka semakin tinggi pula insentif (Y).

Prestasi kerja merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja dimana pegawai dapat memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Suatu kebijakan pemberian insentif yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan prestasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat. Insentif juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaannya sesuai dengan keinginan dan harapan pemerintah dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya pemerintah. Pemberian insentif antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga menekan angka. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh pegawai dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang baik.

Pengaruh Produktifitas Kerja dan Prestasi kerja Terhadap Insentif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel produktifitas kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap insentif (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 4.707. Hal ini menunjukkan bahwa jika produktifitas dan prestasi kerja semakin baik, maka semakin tinggi pula insentif (Y).

Suatu kebijakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat terhadap produktifitas kerja dan pemberian insentif yang tepat dan diterima oleh pegawai akan meningkatkan produktifitas kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat. Insentif juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik dan produktif sesuai dengan keinginan dan harapan pemerintah dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya pemerintah. Pemberian insentif yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh pegawai dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan pengujian hipotesis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Produktifitas Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pemberian Insentif Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat”.

- a. Variabel produktivitas kerja secara individu berpengaruh signifikan terhadap insentif pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat”. Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara produktivitas kerja terhadap insentif pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat”.
- b. Variabel prestasi kerja secara individu berpengaruh signifikan terhadap insentif pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat”. Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara prestasi kerja terhadap insentif pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat”.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan saran yang mungkin berguna bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat, dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan insentif, yaitu :

- a. Produktivitas kerja, dan Prestasi kerja dinilai positif oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat, antara lain item-item Produktivitas kerja, dan Prestasi kerja harus positif dan signifikan untuk mempengaruhi insentif, hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ke dua variabel tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap insentif pada Produktivitas kerja, dan Prestasi kerja, hal ini dapat menjadi acuan dalam menjaga Produktivitas kerja, dan Prestasi kerja Guna untuk menciptakan insentif pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat, yang lebih baik.
- b. Produktivitas kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pemberian insentif maka pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.
- c. Disarankan kepada peneliti lebih lanjut, semoga bermanfaat dan menambah wawasan, dari bidang kajian ilmu yang sama sebaiknya menambah variabel-variabel selain produktivitas kerja, dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy Onong Uchjana, 2009 Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikologis, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Hasibuan Malayu S.P, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2007 Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nawawi H. Hadari, 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif Gadjia Mada Universitas Press.
- Panggabean S. Mutiara , 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Riyanto J, 2010, Produktivitas dan Tenaga Kerja SIUP Jakarta
- Sugiono, 2010 Metode Penelitian Administrasi, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sutrisno Edy, 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta