

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Ilmu Dakwah dan Komunikasi**

Oleh:

SRI AYU DAMAYANTI

NIM. 140403029

**Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM - BANDA ACEH
2018/1439H**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar (S-1)
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi**

Diajukan Oleh:

SRI AYU DAMAYANTI

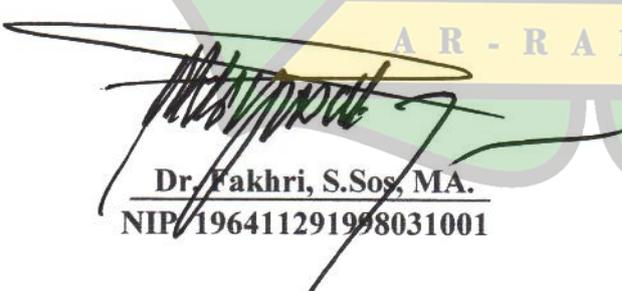
NIM: 140403029

**Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,  Pembimbing II,

AR - RANIRY


Dr. Fakhri, S.Sos, MA.

NIP. 196411291998031001


Raihan, S.Sos.I, MA.

NIP. 198111072006042003

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Dewan Penguji Pada Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S-1) Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh:

SRI AYU DAMAYANTI
NIM. 140403029

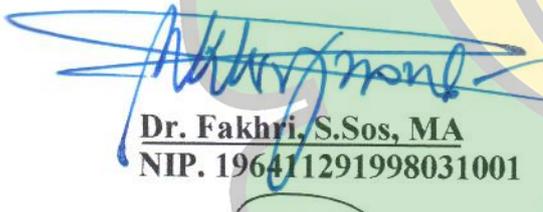
Pada Hari/Tanggal:

Jum'at, 20 Juli 2018 M
7 Zulqaidah 1439 H

di

Darussalam – Banda Aceh
Dewan Penguji,

Ketua,


Dr. Fakhri, S.Sos, MA
NIP. 196411291998031001

Sekretaris,


Raihan, S.Sos.I, MA
NIP. 198111072006042003

Penguji Utama,


Sakdiah, S.Ag, M.Ag
NIP.19730732008012007

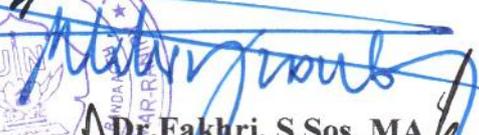
Penguji Kedua,


Fakhruddin, SE, MM
NIP.1964061620141111002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

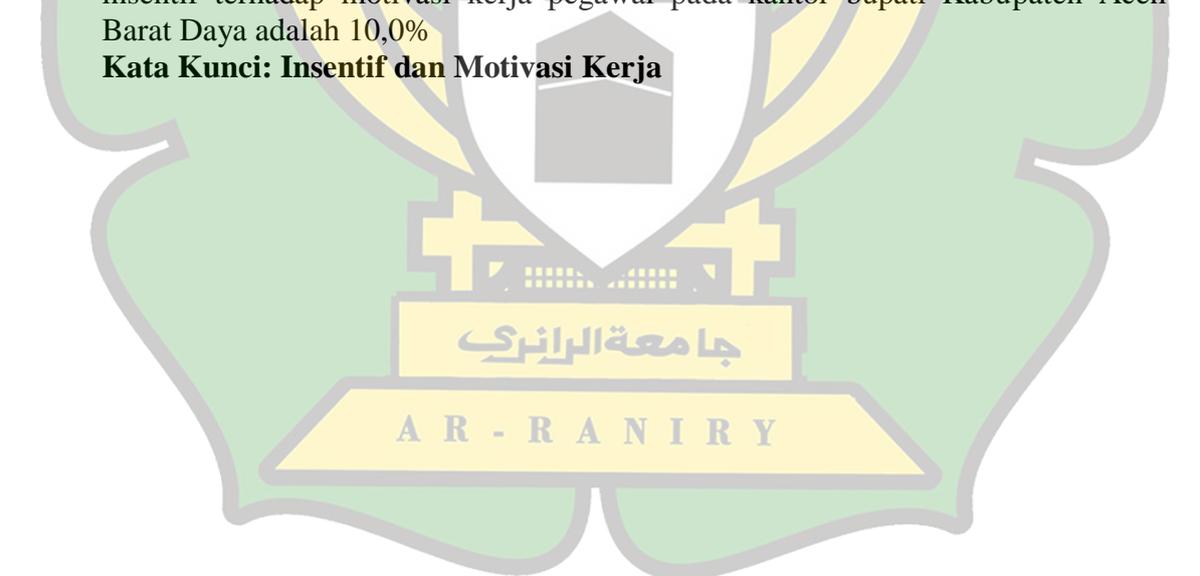



Dr. Fakhri, S.Sos, MA
NIP. 196411291998031001

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “ **Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya** ”. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena berdasarkan pengamatan peneliti yang terjadi pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya, para pegawainya masih kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini terlihat masih ada sebagian dari pegawai yang datang terlambat, dan terlambat kembali setelah jam istirahat siang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya. Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya pada penelitian dengan angket (*questionnaire*). Sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi itu dengan jumlah 100 orang. Dengan jumlah populasi (N) Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya sebanyak 212 orang dengan persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dikehendaki (e) sebesar 0,07205 atau 7,205%. Data dianalisa dengan uji validitas, uji realibilitas dan uji regresi sederhana (uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan besarnya nilai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya adalah 10,0%

Kata Kunci: Insentif dan Motivasi Kerja



PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Sri Ayu Damayanti

NIM : 140403029

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, Juli 2018
Yang Menyatakan.

METERAI
TEMPEL

TCL 20
A64EAEF613474538

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Sri Ayu Damayanti
NIM: 140403029

A R - R A N I R Y

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya** ”. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, serta para sahabat beliau sekalian.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Kota Banda Aceh.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga dalam penulis skripsi ini di tujukan kepada Abah dan Ummi yang telah membiayai, membimbing/arahan dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir proses perkuliahan berlangsung. Kemudian, ucapan terimakasih penulis juga ditujukan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, di antaranya:

1. Kedua orang tua terhormat dan tercinta Ayahanda Anwar dan Ibunda Cut Rosna dan kakak dan adik tersayang Anna Maya Ulfa, S.K.M, Nur Liza Aulina dan Muhammad Nouval Saputra yang selama ini selalu memberikan dukungan dan do'a yang tak henti-hentinya buat penulis.
2. Bapak Dr. Fakhri, S.Sos, M.A. dan Ibu Raihan S.Sos.I,M.A. selaku Pembimbing I dan II.
3. Bapak Dr. Jailani, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak Fakhruddin, SE, MM, selaku Pembimbing Akademik.
5. Seluruh Dosen serta staf pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Bapak Drs.Thamrin selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya
7. Bapak Drs. Yafrizal selaku Asisten Adminitrasi Umum

8. Seluruh pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini
9. Kepada Epi Suharni dan Munawarah selaku pembimbing ke III dan Ke IV (non-akademik) penulis dalam menulis skripsi ini hingga tuntas.
10. Sahabat-sahabat yang penulis banggakan yaitu Mildanur, Maulidia, Kiki Riski, Siska Maulida, Epi Suharni, Eva Magfirah, Maidhatul Wusta, Risma Hidayanti, Nurul Hidayanti, Fitria Sisna Rianti, Rima Desrianti, Munawwarah, Dewi Julussulaili, Desi Rahma, Serlifa Rustia, Nana Audina, Juni Aswana, , Linda Trisyani, Nur Arafah, dan teman-teman seluruh Keluarga Besar Unit 01 Manajemen Dakwah angkatan 2014 yang merupakan sahabat seperjuangan saat di bangku perkuliahan.
11. Kepada kawan-kawan “Kuanti Squad” yang selama ini selalu membantu penulis dan memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Hanya Allah SWT yang dapat membalas segala bentuk kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, bila terdapat kekurangan dan kesalahpahaman dalam penulisan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Banda Aceh, 7 Juli 2018
Penulis,

Sri Ayu Damayanti

AR - RANIRY

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR DIAGRAM	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Penjelasan Konsep	5
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan	8
B. Insentif	10
C. Motivasi Kerja	19
D. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja	33
E. Kerangka Berfikir	34
F. Hipotesis Penelitian	35
BAB III : METODE PENELITIAN	36
A. Definisi Operasional Variabel	36
B. Pendekatan dan Metode Penelitian	37
C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel	38
D. Teknik Pengumpulan Data	40
E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	41
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya	46
B. Karakteristik Responden	48
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
D. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya	58
BAB V : PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
Tabel 4.1	Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2	Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3	Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan	50
Tabel 4.4	Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	51
Tabel 4.5	Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	52
Tabel 4.6	Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan Pekerjaan ...	52
Tabel 4.7	Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.8	Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan ..	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Insentif (X)	59
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (Y)	64
Tabel 4.13	Model Summary Kuesioner 1	69
Tabel 4.14	Koefisien Regresi Kuesioner 1	69
Tabel 4.15	Model Summary Kuesioner 2	70
Tabel 4.16	Koefisien Regresi Kuesioner 2	70
Tabel 4.17	Model Summary Kuesioner 3	71
Tabel 4.18	Koefisien Regresi Kuesioner 3	72
Tabel 4.19	Koefisien Regresi Sederhana (Uji t) Kuesioner 1	73
Tabel 4.20	Koefisien Regresi Sederhana (Uji t) Kuesioner 2	74
Tabel 4.21	Koefisien Regresi Sederhana (Uji t) Kuesioner 3	76

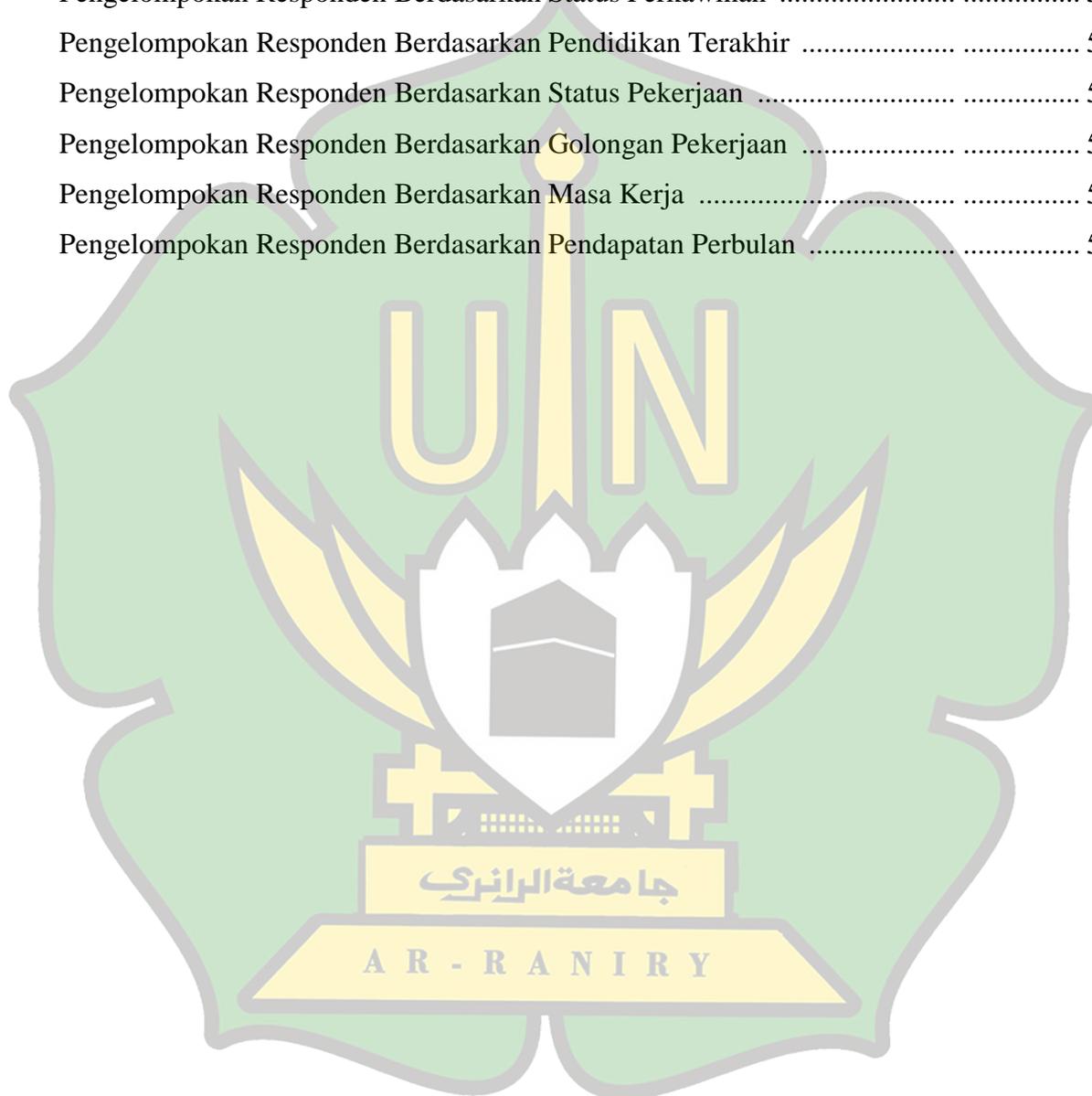
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	35



DAFTAR DIAGRAM

	Halaman
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	50
Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan	51
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	52
Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan Pekerjaan	53
Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	56



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya (Populasi).
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.
- Lampiran 3 Uji Validitas, Reliabilitas, dan Regresi.
- Lampiran 4 Tabel Nilai-Nilai r Product Moment.
- Lampiran 5 Tabel Nilai-Nilai t .
- Lampiran 6 Hasil Penelitian dan Pengujian Data Karakteristik Responden
- Lampiran 7 Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Lampiran 8 Surat Pengantar Penelitian Ilmiah Mahasiswa dari Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry kepada Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya.
- Lampiran 9 Surat Telah Selesai Melakukan Penelitian dari Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya kepada Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- Lampiran 10 Bagan Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya
- Lampiran 11 Dokumentasi pada saat Penelitian
- Lampiran 12 Dokumentasi Pada saat Sidang Munaqasyah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semangat kerja yang ada didalam diri seseorang terkadang menurun dan terkadang meningkat, karena semangat kerja seseorang itu dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari pekerjaan yang dilakukan, jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu sesuai dengan keinginannya maka semangat kerja akan meningkat, tapi jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu kurang sesuai dengan harapan yang diinginkannya maka semangat kerja seseorang akan menurun.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.¹ Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.²

Jadi, memotivasi bawahan sangat penting karena dengan adanya motivasi mereka diharapkan mau bekerja keras dan antusias sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja adalah dengan memberikan insentif,

¹ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 141.

² Veithzal Rivai, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi 2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 837.

karena insentif adalah pemberian sesuatu kepada karyawan atau pekerja berupa uang atau sesuatu yang tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja.

insentif adalah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki pekerjaan yang sudah dilakukan seseorang.³ Jadi dapat dikatakan bahwa insentif merupakan salah satu alat atau sarana yang dapat memotivasi bawahan untuk bekerja dengan baik.

Adapun tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan atau menumbuhkan semangat kerja bawahan atau untuk memotivasi bawahan sehingga dapat lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pemberian insentif harus adil terhadap semua karyawan. Jadi, pemberian insentif harus didasarkan pada apa yang dikerjakan atau dihasilkan oleh setiap karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Memotivasi bawahan diperlukan dalam setiap instansi termasuk instansi pemerintahan. Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak.⁴

Berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 18 Tahun 2015 tentang tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Aceh Barat Daya, menyebutkan bahwa PNS (Pegawai

³ T. Sirait Justine, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (Jakarta: Grasindo;2006), hal. 200.

⁴ Hardiansyah, *Kualitas Pelayanan Publik, Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hal. 23.

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 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.⁵

Jadi sudah seharusnya para pegawai yang ada pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya memiliki semangat kerja atau motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, karena motivasi sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan kantor.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan pengamatan peneliti yang terjadi pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya, para pegawainya masih kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini terlihat masih ada sebagian dari

⁵ Keputusan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 18 Tahun 2015

pegawai yang datang terlambat, dan terlambat kembali setelah jam istirahat siang.⁶

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul skripsi yaitu “ **Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya ?
2. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan serta berkaitan dengan penelitian peneliti dalam pencapaian tujuan penelitian. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini dapat peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya.

⁶ Observasi nonpartisipan awal di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya pada tanggal 07 Agustus 2017

2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja yang timbul dari penelitian ini khususnya.
2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya sehubungan dengan penerapan insentif yang diberikan sehingga dapat memotivasi pegawainya.
3. Secara akademis, dapat di jadikan referensi tambahan kepada mahasiswa lain dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

E. Penjelasan Konsep

Agar tidak terjadi kesalahan bagi para pembaca dalam memahami istilah/konsep yang ada dalam penulisan ini, maka peneliti perlu menjelaskan istilah-istilah yang terdapat di dalam penulisan ini. Adapun istilah yang dimaksud yaitu :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan

seseorang.⁷ Pengaruh juga bisa diartikan sebagai daya yang ada yang timbul dari sesuatu, orang, benda dan sebagainya dan berkuasa atau berkekuatan ghaib.⁸

Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kekuatan atau daya dari insentif yang dapat memberi dampak atau akibat terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Insentif

Insentif adalah suatu sarana motivasi yang dapat diberi batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.⁹

Insentif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada para pegawai Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya.

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak.¹⁰

⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hal. 747.

⁸ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hal. 379.

⁹ Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen-Cet.8*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1991).hal. 144.

¹⁰ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004), hal. 260.

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya.

4. Pegawai

Pegawai menurut kamus umum bahasa Indonesia berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut :

- a. Menjadi anggota suatu kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa/imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan;
- b. Berada dalam system kerja yang sifatnya lugas/pamrih.
- c. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak pemberi kerja;
- d. Kedudukan sebagai penerima kerja itu di peroleh setelah melalui proses penerimaan;
- e. Akan menghadapi masa pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).¹¹

Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat daya.

¹¹ Poerwadarmita, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka,1991), hal. 59.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Dalam studi literatur ini, penulis mencantumkan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang dibuat oleh penulis. Setelah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, ditemukan beberapa penelitian tentang Insentif. Berikut ini adalah penelitian mengenai Insentif:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anes Wahyudhi dengan judul “ Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Usaha Dagang Rapiko Garments Medan ” hasil uji F menunjukkan bahwa insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,616 artinya insentif mempengaruhi motivasi kerja sebesar 61,6% dan sisanya 38,4 % dapat dijelaskan oleh faktor- faktor lain.¹²
2. Berdasarkan penelitian dari Novika Sri Wahyuni dengan judul “ Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi dalam Bentuk Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru “Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan : $Y = 29.698 + 0.402X$. Kemudian berdasarkan hasil Uji t diperoleh nilai t hitung $3.067 > t_{tabel}$

¹² Anes Wahyudhi, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Usaha Dagang Rapiko Garments Medan*, Skripsi (Program Studi S1 Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan, 2014).

1.992 atau P value $0.000 < 0.005$, yang artinya variabel insentif (X) secara Uji t berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.114. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 11.4% sedangkan sisanya sebesar 88.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.¹³

3. Kemudian berdasarkan penelitian dari Luqman Nur Allfath dengan judul penelitian “ Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Ujungberung Kota Bandung) ” Dari hasil perhitungan diketahui bahwa antara variabel insentif (finansial, non-finansial, sosial) berpengaruh secara simultan sebesar 46.6% terhadap motivasi kerja karyawan. Dan secara parsial, variabel insentif finansial berpengaruh sebesar 35,75% terhadap motivasi kerja, variabel insentif non-finansial berpengaruh sebesar 7,51% terhadap motivasi kerja, dan variabel insentif sosial berpengaruh sebesar 3,37%.¹⁴
4. Kemudian penelitian dari Gracetiara Mera Diviani dengan judul “ Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum

¹³ Novika Sri Wahyuni, *Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi dalam Bentuk Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru*, Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, 2013).

¹⁴ Luqman Nur Allfath, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Ujungberung Kota Bandung)*, Skripsi (Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, 2012).

Kabupaten Jepara) “ Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 70,7%, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam model penelitian sebesar 63,1%, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 49,7%.¹⁵

5. Dan berdasarkan penelitian dari Rahmad Rozi dengan judul penelitiannya “ Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru “ Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru berdasarkan perhitungan nilai (R) sebesar 0,716 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,569 ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh sebesar 56.90% terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru.¹⁶

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Setiap Instansi/ perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer atau pimpinan suatu Instansi dapat

¹⁵ Gracetiara Mera Diviani, *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*, Skripsi (Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang, 2015).

¹⁶ Rahmad Rozi, *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru*, Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru Riau, 2012).

menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah atau besarnya jumlah jam kerja. Walaupun insentif mungkin sudah diberikan kepada kelompok, mereka sering memberikan penghargaan terhadap individu.¹⁷ Insentif merupakan penggerak atau rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan pada “ *Internal Motives* “ para Individu dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara Insentif adalah 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).¹⁸

Menurut Sarwoto Insentif adalah suatu sarana motivasi yang dapat diberi batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.¹⁹

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran/imbalan yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan

¹⁷ Veithzal Rivai, et.al., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi 2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 766.

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2002) hal. 89.

¹⁹ Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajeme-Cet.8*,(Jakarta : Ghalia Indonesia, 1991), hal.144.

kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*) yaitu membayar untuk rencana kinerja.²⁰

Menurut Panggabean “insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”²¹.

Menurut Simamora yang dimaksud “insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja”.²²

Relevan dengan itu Hasibuan menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan.²³

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah alat yang digunakan baik dalam bentuk imbalan yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh organisasi untuk mendorong seseorang agar mau bekerja dengan baik dan untuk dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambahkan kualitas kerjanya.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas

²⁰ Veithzal Rivai, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 767.

²¹ Mutiara Sibrana Panggabean, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004) , hal. 89.

²² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN,2004), hal. 514.

²³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta : Bumi Aksara,2008) hal.118.

hasil kerjanya.²⁴ Seperti yang dilakukan pada kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawainya agar tercapainya tujuan-tujuan serta visi misi dari kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya.

Menurut Gorda Pemberian insentif atau upah bertujuan:

- a. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda;
- b. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
- c. Meningkatkan produktivitas;
- d. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya;
- e. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya;
- f. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.²⁵

3. Sistem Pemberian Insentif

Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan.

²⁴ Veithzal Rivai, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 767.

²⁵ I.Gorda, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Singaraja : Penerbit STIE Satya Dharma, 2010),hal.156

a. Bonus Tahunan

Banyak Instansi menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan.

b. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.²⁶

c. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

d. Insentif Tim

Insentif berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim

²⁶ Veithzal Rivai, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 771.

kerja. Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja, yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

e. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori : (1) program distribusi sekarang, menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. (2) program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian atau cacat. (3) Program gabungan, program ini membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.²⁷

f. Bagi Hasil

Program bagi hasil (gainsharing) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya, program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.²⁸

²⁷ Veithzal Rivai, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 771.

²⁸ Veithzal Rivai, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 771.

4. Pemberian Insentif dalam Perspektif Islam

Di dalam Islam insentif dapat dikatakan juga sebagai upah. Insentif dapat dikatakan sebagai konsekuensi dari kinerja seseorang. dalam Islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan, majikan dengan pembantu, atasan dengan bawahan adalah hubungan partnersip.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

*Artinya: “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”*²⁹

Jadi, sebagaimana firman Allah di atas bahwa setiap manusia akan memperoleh apa yang telah diusahakannya, yang mana menjelaskan bahwa Allah menyeru setiap manusia agar rajin dan tidak pantang menyerah dalam melaksanakan sesuatu yang telah dimulainya sehingga mendapat sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Termasuk hal yang zhalim apabila seorang atasan menunda-nunda pemenuhan hak karyawan atau bawahannya dengan cara menahan atau menunda-nunda upahnya tanpa alasan yang nyata. Rasulullah menganjurkan pemberian upah sesegera mungkin karena upah merupakan hak pegawai yang harus segera dipenuhi. Sebagaimana sabda Rasulullah berikut ini:

²⁹ QS. An-Najm [53] : 39.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah, shahih).³⁰

Alquran memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka.

5. Indikator Insentif

Menurut Menurut Sarwoto adapun indikator insentif sebagai berikut :

a. Bonus

Bonus adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.³¹

³⁰ Rachmat Syafe'i, *Al-Hadis Aqidah, Akhlak, Sosial, dan Hukum untuk UIN, STAIN,PTAIS, dan Umum* (Bandung: Pustaka Setia, 2000), hal. 117.

³¹ Sarwoto, *Dasar –Dasar Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta:Ghalia Indonesia,2010), hal.156.

b. Jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas;
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma;
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis;
- 4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota;
- 5) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji.

c. Pemberian penghargaan

sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki, baik berupa hadiah, ganjaran maupun imbalan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencaapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.³²

³² Sarwoto, *Dasar –Dasar Organisasi ...*, hal.156.

- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi.

menyatakan sesuatu yang positif tentang seseorang, dengan tulus dan sejujurnya. Pujian itu adalah sesuatu ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat juga memberikan motivasi kepada orang yang di puji³³

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa insentif dapat berupa uang, barang ataupun bersifat pengakuan, pemberian, perlakuan baik dari atasan terhadap pegawai/karyawan baik secara individu maupun kelompok.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.³⁴

Motivasi penting bagi manajemen untuk tiga alasan: Pertama, pegawai dalam pekerjaan mereka harus dimotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka

³³ Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi ...*, hal.156.

³⁴ Veithzal Rivai, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 837.

sebaik-baiknya; Kedua, para manajer sendiri harus dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik; Ketiga, Para pegawai (baik manajerial maupun bukan) harus dimotivasi untuk bersama-sama memajukan perusahaan.³⁵

Motivasi telah didefinisikan sebagai “semua kondisi yang memberi dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan, dan sebagainya. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan. Dari pandangan seorang manajer, seseorang yang termotivasi akan :³⁶

- a. Bekerja keras;
- b. Mempertahankan langkah kerja keras;
- c. Memiliki perilaku yang dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting.

Kinerja seorang pegawai yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan karena motivasi yang diberikan rendah. Namun, tidak semua masalah kinerja disebabkan oleh tingkat motivasi yang rendah pula, banyak faktor lainnya yang menjadi penyebab kinerja kurang baik.

Motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya.

³⁵ James L. Gibson et.al., *Manajemen* , Ed.9 (Jakarta: Erlangga, 1996), hal. 340.

³⁶ James L. Gibson et.al., *Manajemen* , Ed.9 (Jakarta: Erlangga, 1996), hal. 340.

Menurut Fuad Mas'ud motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak.³⁷

Edwin B. Flippo mendefinisikan motivasi sebagai berikut: “ *Direction or motivation is essence, it is a skill aligning employee and organization interest so that behavior result in eachievement of employee want simultaneously with attainment of organizational objectives*”.

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.³⁸

G.R. Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda; di satu pihak kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi nampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya jika dilihat dari segi pasif atau statis, motivasi akan nampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.³⁹

³⁷ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004), hal. 260

³⁸ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Haji Masagung, 1993), hal. 184 .

³⁹ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen ...*, (Jakarta: Haji Masagung, 1993), hal. 184.

Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni :

- a. Rasa aman dalam bekerja;
- b. Mendapat gaji yang adil dan kompetitif;
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan;
- d. Penghargaan atas prestasi kerja;
- e. Perlakuan yang adil dari manajemen.⁴⁰

2. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan Pemberian Motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin;
- b. untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai;
- c. untuk meningkatkan disiplin pegawai;
- d. untuk menjaga kestabilan pegawai;
- e. untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai;
- f. untuk meningkatkan prestasi pegawai;
- g. untuk mempertinggi moral pegawai;
- h. untuk meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai pada tugas-tugasnya;
- i. untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi;
- j. untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan;
- k. untuk memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.⁴¹

⁴⁰ Veithzal Rivai, et.al., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi 2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 838.

⁴¹ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen...*, hal.196.

3. Alat-alat Motivasi

Alat-alat motivasi antara lain:

a. Materiil

alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis.

b. Nonmateriil

alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja.

c. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil

alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.⁴²

4. Teori motivasi

Secara garis besar teori motivasi terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Teori kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini adalah teori-teori yang meneliti faktor-faktor apa saja dalam diri individu yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku individu. Diantara teori kepuasan adalah sebagai berikut :

⁴² Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Bumi Aksara: Jakarta), hal. 97-99.

1) Teori kebutuhan / kepentingan

Teori kepentingan dipandang sebagai suatu bentuk dari motivasi internal karena keinginan dan kepentingan seorang individu berada pada dirinya sendiri. Motivasi untuk mengerjakan sesuatu diperoleh dari kekuatan yang ada dalam dirinya sendiri.⁴³

Semua teori kepentingan di dasarkan pada dalil-dalil. (1) tidak ada sesuatu kepentingan yang pernah dapat dipenuhi secara sempurna, karena itu bagian pemenuhan hanya merupakan sesuatu yang penting dan dibutuhkan sebelum kepentingan lainnya mampu untuk muncul, (2) kepentingan itu berubah secara konstan dalam diri individu dan seringkali tersembunyi dari kesadaran seseorang, (3) kepentingan seringkali dihubungkan dengan golongan, seringkali pula kepentingan tersebut saling bergantung.⁴⁴

2) Hirarki Maslow pada teori Kepentingan

Salah satu dari teori motivasi manusia yang sangat terkenal disusun oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1943. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.⁴⁵

⁴³ Herbert G. Hicks dan G.Ray Gullet, *Organisasi Teori dan Tingkah Laku*, G.Kartapoetra dan A.G.Kartapoetra (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 452.

⁴⁴ Herbert G. Hicks dan G.Ray Gullet, *Organisasi Teori ...*,hal. 453.

⁴⁵ Veithzal Rivai, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 840.

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama begitu seterusnya.⁴⁶

Maslow menyatakan bahwa, jika semua kebutuhan seseorang tidak terpuaskan pada suatu waktu tertentu, pemuasan kebutuhan yang lebih dominan akan lebih mendesak daripada yang lain.⁴⁷

Para teoritikus klasik mungkin tidak setuju dengan beberapa konsep teori kepentingan sejak mereka berpikir bahwa uang merupakan motivasi utama bagi para pekerja. Para pembuat teori kepentingan mengakui bahwa uang dapat memenuhi beberapa kebutuhan dan memandang para pekerja terutama didorong oleh penghargaan yang intrinsik yang diadakan oleh para pekerja itu sendiri. Mc. Dermid telah mengemukakan bahwa uang dapat digunakan untuk membantu memenuhi semua tingkat kebutuhan dalam hirarki teori kepentingan Maslow.⁴⁸

3) McClelland theory of Needs

Suatu konsep lain yang penting bagi teori motivasi yang berdasarkan kekuatan yang ada pada seseorang adalah alasan prestasi. Mc.Clelland memberi kesan bahwa seseorang dengan kebutuhan yang cukup besar bagi prestasinya telah menyiapkan kekhususan tertentu yang

⁴⁶ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen ...*, hal. 188.

⁴⁷ James L. Gibson et.al., *Manajemen*, Ed.9 (Jakarta: Erlangga, 1996), hal. 345.

⁴⁸ Herbert G. Hicks dan G.Ray Gullet, *Organisasi Teori ...*, hal. 459-460.

memungkinkannya bekerja lebih baik dalam beberapa situasi dibanding yang lainnya.⁴⁹

David McClelland Menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland theory of needs* memfokuskan kepada tiga hal yaitu;

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan;
- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing;
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenaal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.⁵⁰

4) Aktualisasi diri Pandangan Mc. Gregor (Teori X dan Y)

Pandangan suatu teori motivasi yang menggabungkan keduanya, motivasi internal dan eksternal, yaitu yang dikemukakan oleh Douglas Mc.Gregor. Dalam teori ini, motivasi eksternal dimanifestasikan dalam asumsi yang dibuat oleh manajer mengenai sifat-sifat para bawahannya. Mc.Gregor berasumsi jika manajer menganggap bahwa para pekerja

⁴⁹ Herbert G. Hicks dan G.Ray Gullet, *Organisasi Teori ...*, hal. 461.

⁵⁰ Veithzal Rivai, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 840-841.

biasa-biasa saja terhadap tujuan-tujuan organisasi, dan mereka dibayar sebagaimana biasanya, kemudian mereka akan menjadi acuh tak acuh. Akan tetapi kalau manajer itu menganggap bahwa para karyawan berada dalam posisi yang sangat baik untuk menunjukkan usaha-usaha mereka sendiri terhadap tujuan-tujuan organisasi, kemudian pengawas umum dapat mengganti pengawasan yang ketat, dengan demikian memungkinkan para karyawan untuk mencapai tujuannya sendiri saat mengerjakan tujuan organisasi.⁵¹

Mc.Gregor mengatakan ada dua tipe manusia, yaitu tipe X dan tipe Y. Tipe X adalah manusia yang tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggungjawab dan harus dipaksa agar berprestasi. Sebaliknya, manusia tipe Y adalah manusia yang menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab dan dapat bekerja tanpa perlu dipaksa. Mc.Gregor sendiri meyakini bahwa pengandaian manusia tipe Y lebih valid daripada tipe X. Karena itu, ia mengusulkan ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, serta hubungan kelompok yang baik, sebagai pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi seseorang.⁵²

5) Teori Higiene (Motivasi Herzberg)

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dan rekan-rekannya telah ditunjuk sebagai teori motivasi *hygiene*, yang

⁵¹ Herbert G. Hicks dan G.Ray Gullet, *Organisasi Teori ...*, hal. 464.

⁵² Satria Hadi Lubis, *Total Motivation* cet ke 4 (Yogyakarta:Pro-You, 2008), hal. 23.

merupakan teori motivasi eksternal karena manajer mengendalikan faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan pekerjaan.⁵³ Kepuasan dihubungkan dengan isi atau sifat pekerjaan dan menggambarkan hubungan para karyawan terhadap apa yang dikerjakannya.

Teori ini mengemukakan dua faktor tentang motivasi, yaitu : faktor yang membuat orang merasa puas dan faktor yang membuat orang tidak puas. Faktor yang membuat orang tidak puas lebih disebabkan faktor *higiene* (ekstrinsik), yaitu kondisi diluar individu, seperti upah, jaminan kerja, status, pergaulan, hubungan atasan/bawahan, dll. Sedang faktor yang membuat orang puas adalah faktor motivator (intrinsik), yaitu yang berasal dari dalam individu itu sendiri, seperti tantangan, rasa berprestasi, minat, rasa tanggung jawab dan aktualisasi diri. Artinya, untuk mencapai motivasi optimum dibutuhkan dua kondisi intrinsik dan ekstrinsik yang sama-sama memuaskan.⁵⁴

Teori Herzberg secara tidak langsung menyatakan bahwa para manajer akan dihubungkan dengan dua pandangan mengenai sifat-sifat pekerjaan para karyawannya, apa yang membuat mereka sangat jelas, dan apa yang membuat mereka tidak senang.⁵⁵

⁵³ Herbert G. Hicks dan G.Ray Gullet, *Organisasi Teori ...*, hal. 468.

⁵⁴ Satria Hadi Lubis, *Total Motivation ...*, hal. 25-26.

⁵⁵ Herbert G. Hicks dan G.Ray Gullet, *Organisasi Teori ...*, hal. 471.

Jadi, teori-teori Maslow, Mc. Gregor, dan Herzberg tampaknya semua mendekati motivasi dari suatu perspektif yang berbeda. Akan tetapi jika teori-teori ini dibandingkan dapat dilihat bahwa semuanya menekankan rangkaian hubungan yang sama. Maslow memandang tingkat kepuasan yang lebih tinggi yang jarang dianggap sebagai suatu kekuatan motivasi dibelakang pekerja. Herzberg memandang berbagai penilaian sebagai pendorong setelah faktor *higiene* telah menetralisasi ketidakpuasan. Sedangkan Mc.Gregor berasumsi bahwa bawahan akan termotivasi apabila manajer lebih memperhatikan dan melakukan pengawasan pada diri mereka.

b. Teori proses (*Process Theory*)

Teori ini menguraikan dan menganalisa bagaimana perilaku digerakkan, didukung dan dihentikan. Yang termasuk teori ini diantaranya :

1) Teori harapan (*Expectancy Theory*)

Victor Vroom menyatakan bahwa orang memilih cara bertingkah laku tertentu berdasarkan harapan akan apa yang akan diperoleh dari setiap tindakannya. Semakin kuat harapannya, semakin tinggi motivasi untuk bertindak. Sebaliknya, semakin kecil harapannya semakin menurun motivasi untuk melakukan tindakan tertentu.⁵⁶

2) Teori penentuan tujuan (*Goal Setting Theory*)

Menurut Edwin Locke, pengagasnya, manusia cenderung untuk menentukan sasaran dan berjuang keras untuk mencapainya. Namun hal

⁵⁶ Satria Hadi Lubis, *Total Motivation ...*, hal. 26.

ini hanya akan memotivasi jika sasaran tersebut diterima olehnya, jelas, dan terdapat harapan yang cukup besar untuk dapat dicapai. Penelitian menunjukkan, semakin spesifik dan menantang suatu sasaran, maka semakin efektif untuk memotivasi orang atau kelompok.

3) Teori penguatan (*Reinforcement Theory*)

Dikemukakan oleh B.F. Skinner, yang mengatakan bahwa tingkah laku dengan konsekuensi positif (penghargaan) cenderung akan diulang. Sebaliknya tingkah laku dengan konsekuensi negatif (hukuman) cenderung untuk tidak diulang.⁵⁷

4) Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori yang digagas oleh J. Stacy Adam, mengasumsikan bahwa seseorang membandingkan usaha mereka dengan orang lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori ini mengatakan bahwa orang dimotivasi untuk diperlakukan secara adil. Bila ia merasa diperlakukan tidak adil, maka motivasinya akan menurun. Sebaliknya, jika merasa diperlakukan adil, maka motivasinya akan bertambah.⁵⁸

5. Metode Motivasi Kerja

Beberapa ahli mengelompokkan dua cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yakni :

⁵⁷ Satria Hadi Lubis, *Total Motivation ...*, hal. 27 .

⁵⁸ Satria Hadi Lubis, *Total Motivation ...*, hal. 28.

a. Metode langsung (*Direct motivation*)

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu, misalnya pada hari ulang tahun karyawan, pada hari raya dan sebagainya. Sedangkan pemberian nonmateri antara lain memberikan pujian, memberikan penghargaan dan tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat dan sebagainya.

b. Metode tidak langsung (*Indirect motivation*)

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga mendorong semangat kerjanya. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi dan sebagainya. Dengan sarana seperti ini akan memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan, dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.⁵⁹

⁵⁹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cet 4 (Jakarta: Rineka cipta, 2009), hal.129.

6. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi Menurut Mas'ud antara lain :

1. Tanggung Jawab. Adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
2. Pekerjaan sangat menyenangkan. Yaitu sejauh mana pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan dan tidak menganggap pekerjaan sebagai beban.
3. Motif Berdasarkan Uang. Sebagian orang menempatkan faktor upah atau gaji sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Upah atau gaji yang tinggi dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi moral kerja.
4. Kesesuaian Pekerjaan. Adalah keselarasan antara skil atau kemampuan pegawai, tingkat pendidikan dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.⁶⁰

5. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Rasulullah SAW bersabda: *“bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya, dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok.”*

Jadi, yang dapat disimpulkan dari hadist di atas adalah sebagai manusia yang merupakan khalifah di muka bumi ini harusnya kita tidak bermalasan

⁶⁰ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004), hal. 261.

dalam melakukan setiap pekerjaan, jadi seharusnya kita bekerja di dunia seakan-akan kita hidup selamanya, dan anggaplah kita beribadah untuk akhirat seakan-akan kita akan mati esok.

Karena di dalam Alquran Allah juga telah berfirman bahwasanya Allah tidak akan mengubah suatu kaum melainkan kaum itu sendiri yang mengubahnya.

Sebagaimana firman Allah :

لَهُ مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”⁶¹

D. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja

Insentif berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Dengan pemberian Insentif yang memuaskan, karyawan akan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan hasil dari pekerjaannya pun menjadi jauh lebih baik. Begitu pula sebaliknya, jika insentif yang diberikan tidak sesuai dengan

⁶¹ Q.S. Ar-Rad:11

pekerjaan yang telah dilakukan maka dapat menjadikan karyawan tersebut tidak semangat dalam melakukan segala tugas yang diberikan.

Jadi, meningkat/menurunnya motivasi yang ada pada individu karyawan ikut mempengaruhi baik/buruknya produktivitas kerja mereka. Jadi insentif yang diberikan harusnya sesuai dengan kemampuan, potensi dan prestasi yang telah dilakukan karyawan tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi sangat berkaitan erat dalam mewujudkan tujuan bersama.

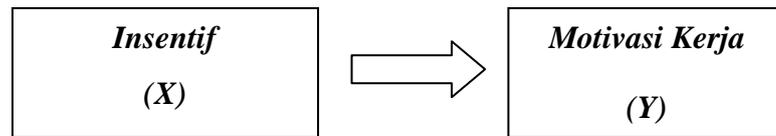
E. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Ditinjau dari jenis hubungan variabel, yaitu hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis risetnya secara logis.⁶² Jadi, Pemberian *Insentif* sangat berperan penting dalam meningkat motivasi kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya.

Berdasarkan penjelasan teori yang dijelaskan mengenai pemberian *Insentif* serta teori tentang motivasi kerja, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir seperti yang tampak pada gambar dibawah ini:

⁶² Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008), hal. 215.

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Di katakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁶³ Berdasarkan uraian pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

H_1 = Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja.

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* ,(Bandung: Alfabeta, 2008), hal.96

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variable yang diteliti sebagai berikut :

1. Insentif
2. Motivasi Kerja

Secara lebih rinci, definisi operasional variabel penelitian dapat terlihat pada tabel 3.1. sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independent Variabel (X)						
1.	Insentif	Insentif adalah suatu sarana motivasi yang dapat diberi batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul	-Bonus -Jaminan Sosial -Pemberian Penghargaan -Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi(Sarwoto,2010)	1-5	Interval	A1-A12

		semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (Sarwoto, 1991)				
Dependent Variabel (Y)						
2.	Motivasi Kerja	motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak (Fuad Mas'ud, 2004)	- tanggung jawab -pekerjaan sangat menyenangkan -motif berdasarkan uang -kesesuaian pekerjaan (Fuad Mas'ud, 2004)	1-5	Interval	B1-B12

B. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan adalah pendekatan kuantitatif. Di mana penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh.⁶⁴ Kemudian metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, menurut Sugiyono, metode kuantitatif

⁶⁴ Husein Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (Jakarta: Rajawali Pers, 1998). hal. 36.

merupakan jenis penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁶⁵

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner sebagai penguat hasil penelitian.

C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yaitu keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian dan sampel akan diambil dari populasi ini.⁶⁶

Dengan jumlah populasi (N) pegawai pada kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya sebanyak 212 pegawai dan persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dikehendaki (e) sebesar 0.07205 atau 7,205%. Pengambilan sampel merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Seperti dijelaskan Sugiyono bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.⁶⁷

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik dalam penarikan sampel dengan menggunakan teori Slovin. Teori Slovin merupakan suatu cara untuk menentukan jumlah sampel dari jumlah populasi dalam suatu penelitian.⁶⁸ Dengan rumus sebagai berikut:

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 13.

⁶⁶ Moh. Kasiram. *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. (Malang: UIN Maliki Press, 2008). hal. 257.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, ...*, hal.118.

⁶⁸ Dickson Kho, <http://teknikelektronika.com/cara-menentukan-jumlah-sampel-dengan-rumus-slovin/> Diakses 12 Des 2017.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ket: n = sampel

N = ukuran populasi

e^2 = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. ⁶⁹

$$n = \frac{212}{1+212 (7,205\%)^2}$$

$$n = \frac{212}{1+212 (0,07205)^2}$$

$$n = \frac{212}{1+212 (0,0051912025)}$$

$$n = \frac{212}{1+1,10053493}$$

$$n = \frac{212}{2,10053493}$$

$$n = 100$$

Maka jumlah sampel (n) yang diambil adalah 100, jadi peneliti mengambil sampel 100 orang untuk mewakili populasi yang ada.

Sampel adalah bagian suatu objek yang mewakili populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Pengambilan suatu sampel yang tidak sesuai dengan kualitas dan karakteristik populasi akan menyebabkan suatu penelitian menjadi bias, tidak dapat dipercaya, dan kesimpulannya pun dapat menjadi keliru, karena tidak dapat mewakili

⁶⁹ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2014), hal 61

populasi.⁷⁰ Dalam penentuan sampel yang akan digunakan, peneliti akan memilih secara acak individu dari populasi yang digunakan, dimana individu yang diharapkan tersebut dapat mewakili populasi yang diuji.

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode *sample random sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.⁷¹ Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini guna untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Mengumpulkan data primer

Mengumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi anggota sampel, angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis dan jawaban yang diberikan juga dalam bentuk tertulis, yaitu dalam bentuk isian atau simbol/tanda. Selanjutnya pembuatan angket, yaitu dengan cara sebagai berikut ini:

- a) Menentukan kisi-kisi angket
- b) Menentukan jumlah butir angket
- c) Menentukan tipe angket
- d) Menentukan skor item angket

⁷⁰ Papundu Tika, *metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2006), Hal 33

⁷¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hal 82

Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari definisi operasional variabel dalam penelian ini. Pada angket penelitian diberi alternatif jawaban yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5
 2. Jawaban setuju (S) diberi nilai 4
 3. Jawaban kurang setuju (KS) diberi nilai 3
 4. Jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
 5. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
2. Mencari data sekunder

Mencari data sekunder yang dapat diperoleh dari berbagai sumber, baik dari literatur, artikel, data lembaga, dan lain-lain yang dianggap relevan dengan penelitian.

E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Data mempunyai kedudukan yang paling penting dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.⁷²

⁷² Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. (Bandung: Alfabeta, 2012). hal. 41.

1. Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan (kesahihan) ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Suatu instrumen adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, validitas rendah mencerminkan bahwa instrumen kurang tepat untuk diterapkan.⁷³

Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variable yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.⁷⁴

Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Versi 20 for Windows* yang merupakan sebuah pogram aplikasi bisnis yang berguna untuk menganalisa data statistik.

Koefisien korelasi tiap item akan dibandingkan dengan t tabel dengan taraf signifikan 5%. Jika nilai korelasi suatu pertanyaan lebih kecil dari t tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengujian yang dilakukan.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan peneliti akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t).

⁷³ Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif ...*,hal. 108.

⁷⁴ Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hal. 211.

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah regresi linier dimana variabel yang terlihat didalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y dan variabel bebas X serta berpangkat satu.⁷⁵ Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel yang diteliti.⁷⁶ Adapun persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan: a = Bilangan konstanta

b = Angka atau arah koefisien regresi

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

b. Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari Insentif (X) terhadap Motivasi Kerja (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefesien Determinasi (KD).

$$Kd = r_{yx}^2 \times 100\%$$

Keterangan : Kd= Nilai koefesien determinasi

r_{yx}^2 = Nilai koefesien korelasi

⁷⁵ Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2013), Hal 68

⁷⁶ Riduwan. *Metode dan Teknik Penulisan Tesis*. (Bandung: Alfabeta, 2004). Hal. 145

c. Uji Hipotesis dengan Uji-t

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak maka dilakukan pengujian melalui uji *t*. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0: \mu_1 < \mu_2$; Insentif tidak berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya.

$H_1: \mu_1 > \mu_2$; Insentif berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 10 % atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t hitung

4. Menentukan t table

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = 100

5. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika t hitung < t table

H_0 ditolak jika t hitung > t table

6. Membandingkan t hitung dengan t table

7. Membuat kesimpulan.

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrument penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Uji reliabilitas bertujuan untuk sejauh mana suatu pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Untuk menguji reliabilitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Cronbach alpha adalah koefisien alpha dikembangkan oleh Cronbach⁷⁷ sebagai ukuran umum dari konsistensi internal skala multi-item, angka Cronbach alpha pada kisaran 0.60 adalah dapat diterima, diatas 0.70 baik.

Koefisien reliabilitas yang dihasilkan kemudian dilihat nilainya. Variabel yang memiliki koefisien reliabilitas negatif atau lebih kecil dari nilai pada tabel perlu direvisi karena memiliki tingkat reliabilitas yang rendah.⁷⁸

⁷⁷ Cronbach, L. J, *Coefficient Alpha and Internal structure of test*, (Psychometrika, 1951), hal 297-334.

⁷⁸ Santoso, S, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, (Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo Gramedia, 2000), hal. 264.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya

1. Sejarah Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya

Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya (Abdya), terbentuk lewat UU No. 4 tahun 2002, bersama-sama dengan 4 kabupaten lainnya: Gayo Lues, Aceh Jaya, Nagan Raya, dan Aceh Tamiang.

Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan kantor pusat Pemerintahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Di lokasi kantor Bupati dan sekitarnya inilah tempat diselenggarakannya pemerintahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya terletak di kawasan Keude Paya yaitu di Jl. Irian, No.35, Blangpidie, Kabupaten Aceh Barat Daya.⁷⁹

Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya Saat ini adalah Akmal Ibrahim, SH di dampingi Wakil Bupati Muslizar, MT untuk masa bakti tahun 2017-2022. Di dahului oleh Bupati Ir. Jufri Hasanuddin, MM dan Wakil Bupati Erwanto, SE,MA untuk masa bakti tahun 2012-2017. Bupati definitif pertama hasil pemilihan kepala daerah secara langsung yaitu Akmal Ibrahim, SH di dampingi oleh Wakil Bupati Syamsurizal untuk masa bakti tahun 2007-2012. Pasangan ini dilantik oleh Gubernur Aceh Irwandi Yusuf untuk menggantikan Penjabat Bupati Azwar Umri. Sebelum Azwar Umri menjadi Penjabat Bupati, beliau di dahului oleh Drs.H. Teuku Burhanuddin Sampe, MM. Sedangkan Teuku Burhanuddin Sampe di

⁷⁹ Profil Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya

dahului oleh Nasir Hasan yang sebelumnya menggantikan Baharuddin Sebagai Bupati perdana yang dilantik Gubernur Aceh Azwar Abubakar Tanggal 18 Februari 2006.

2. Visi dan Misi

Visi :

Bersama kita wujudkan aceh barat daya yang sejahtera dan islami.

Misi :

- Mengimplementasikan nilai-nilai keislaman dalam tatanan kehidupan masyarakat serta mewujudkan pelaksanaan syari'at islam
- Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi serta pelayanan publik berbasis teknologi informasi.
- Meningkatkan pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui sektor riil pertanian, perkebunan, kelautan, usaha kecil dan menengah, serta memfasilitasi berdirinya lembaga keuangan mikro syari'ah.
- Menciptakan peluang kerja baru melalui pemanfaatan potensi daerah yang berbasis kearifan lokal.

- Meningkatkan pembangunan infrastruktur sesuai kebutuhan wilayah sebagai akses percepatan pertumbuhan ekonomi masyarakat.⁸⁰

B. Karakteristik Responden

Untuk melengkapkan data dalam penelitian ini maka peneliti mengambil langkah menyebarkan kuesioner kepada para pegawai pada kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya sebanyak 100 responden. Adapun karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	69	69,0	69,0	69,0
Valid Perempuan	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Dari data yang terkumpul, maka jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 69 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 69% dan 31 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 31%.

Perbandingan responden berdasarkan Jenis Kelamin ditunjukkan pada diagram berikut :

⁸⁰ Profil Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya

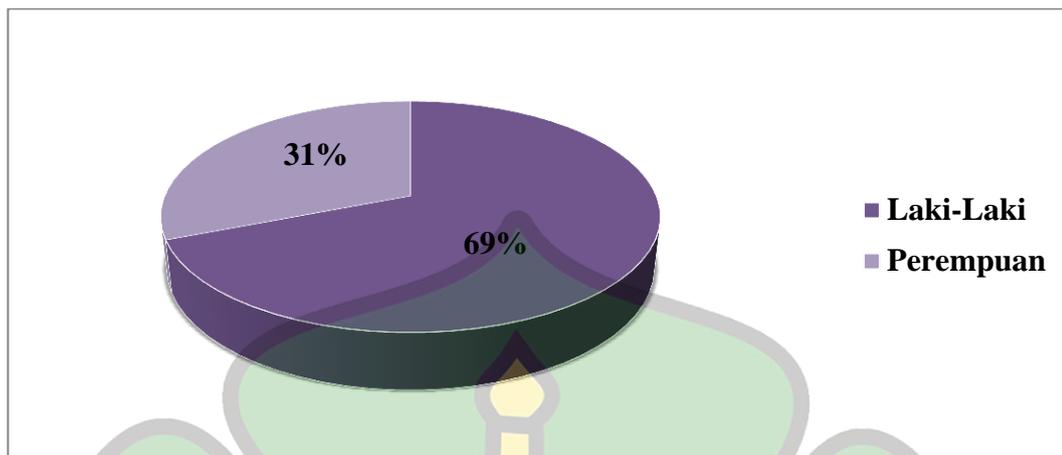


Diagram Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19-29 Tahun	4	4,0	4,0	4,0
30-39 Tahun	37	37,0	37,0	41,0
Valid 40-49 Tahun	42	42,0	42,0	83,0
50-59 Tahun	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berumur 19-29 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 4%, yang berumur 30-39 tahun berjumlah 37 orang dengan persentase 37%, yang berumur 40-49 tahun berjumlah 42 orang dengan persentase 42%, dan yang berumur 50-59 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 17%.

Perbandingan responden berdasarkan Usia ditunjukkan pada diagram berikut :

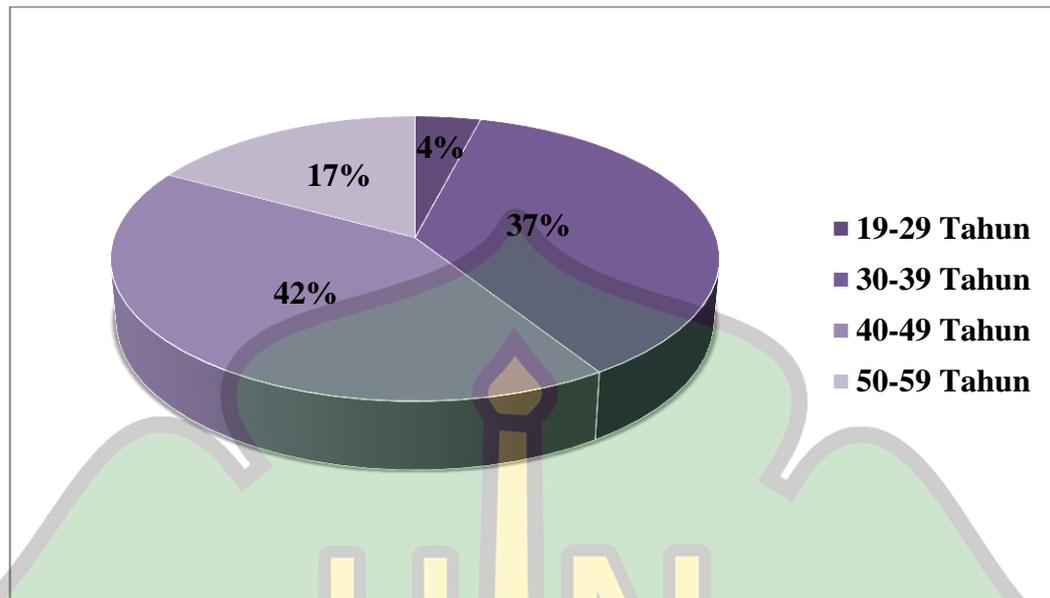


Diagram Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	67	67,0	67,0	67,0
Janda/Duda	5	5,0	5,0	72,0
Valid Belum Kawin	28	28,0	28,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Dari data diatas peneliti mendapatkan bahwa jumlah responden yang sudah menikah berjumlah 67 orang dengan persentase 67%, Janda/Duda berjumlah 5 orang dengan persentase 5% dan yang belum menikah berjumlah 28 orang dengan persentase 28%.

Perbandingan responden berdasarkan Status Perkawinan ditunjukkan pada diagram berikut :

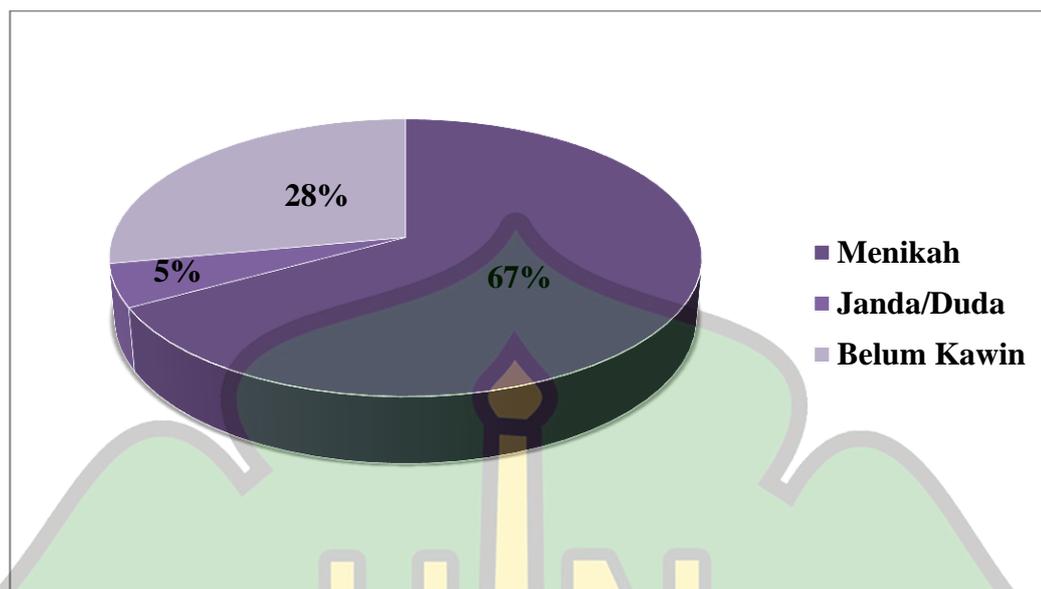


Diagram Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/MA/SMK	2	2,0	2,0	2,0
DII/DIII	14	14,0	14,0	16,0
Valid S-1	58	58,0	58,0	74,0
S-2	25	25,0	25,0	99,0
S-3	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden menurut pendidikan terakhir yaitu SMA/MA/SMK berjumlah 2 orang dengan persentase 2%, DII/DIII berjumlah 14 orang dengan persentase 14%, S-1 berjumlah 58 orang dengan persentase 58%, S-2 berjumlah 25 orang dengan persentase 25%, dan S-3 berjumlah 1 orang dengan persentase 1%.

Perbandingan responden berdasarkan Pendidikan Terakhir ditunjukkan pada diagram berikut :

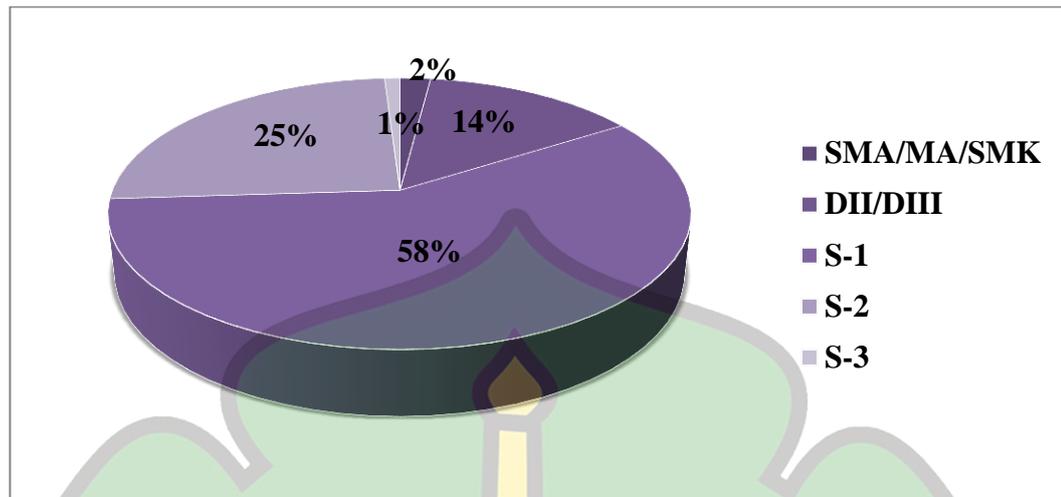


Diagram Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	100	100,0	100,0	100,0

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden menurut status pekerjaan yaitu PNS berjumlah 100 orang dengan persentase 100%.

Perbandingan responden berdasarkan Status Pekerjaan ditunjukkan pada diagram berikut :



Diagram Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 4.6 Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
I/a-I/d	1	1,0	1,0	1,0
II/a-II/d	23	23,0	23,0	24,0
Valid III/a-III/d	46	46,0	46,0	70,0
IV/a-IV/d	30	30,0	30,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden menurut golongan pekerjaan yaitu golongan I/a-I/d berjumlah 1 orang dengan persentase 1%, golongan II/a-II/d berjumlah 23 orang dengan persentase 23%, golongan III/a-III/d berjumlah 46 orang dengan persentase 46%, dan golongan IV/a-IV/d berjumlah 30 orang dengan persentase 30%.

Perbandingan responden berdasarkan Golongan Pekerjaan ditunjukkan pada diagram berikut :

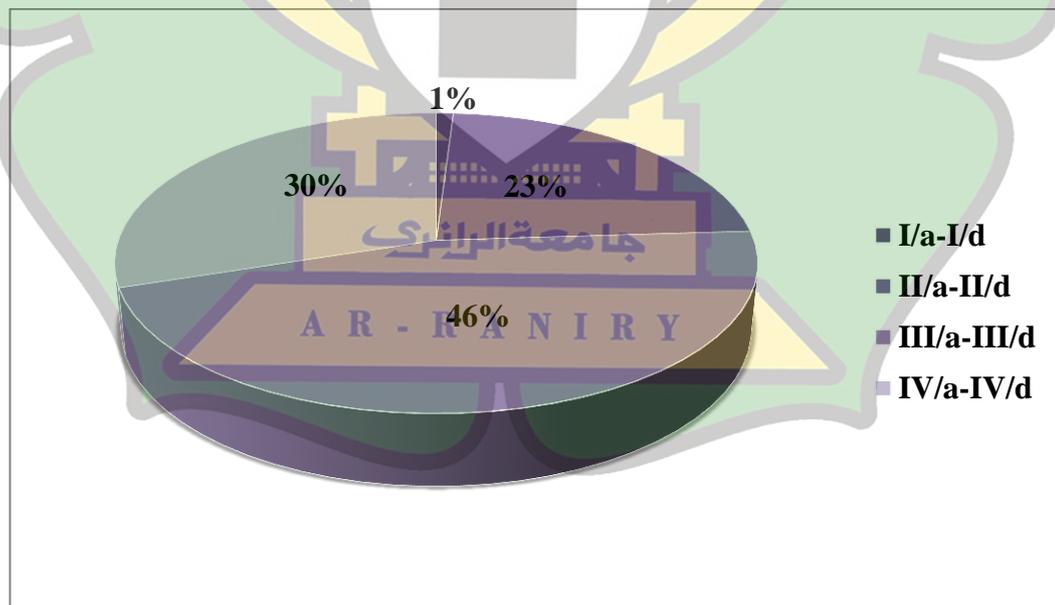


Diagram Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan Pekerjaan

Tabel 4.7 Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 Tahun	45	45,0	45,0	45,0
6-10 Tahun	33	33,0	33,0	78,0
Valid 11-15 Tahun Keatas	22	22,0	22,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden menurut masa kerja yaitu 1-5 tahun berjumlah 45 orang dengan persentase 45%, 6-10 tahun berjumlah 33 orang dengan persentase 33%, dan 11-15 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 22%.

Perbandingan responden berdasarkan Masa Kerja ditunjukkan pada diagram berikut :

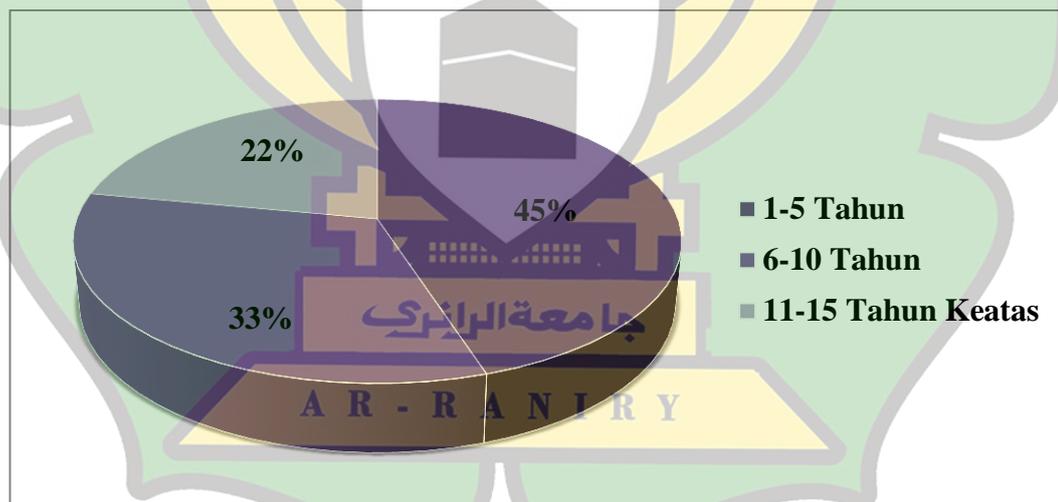


Diagram Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.8 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang dari Rp. 2.499.999,-	1	1,0	1,0	1,0
Rp. 2.500.000,- s/d Rp. 3.499.999,-	23	23,0	23,0	24,0
Valid Rp. 3.500.000,- s/d Rp. 4.499.000,-	46	46,0	46,0	70,0
Rp. 4.500.000,- s/d Rp. 5.499.000,-	30	30,0	30,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden menurut pendapatan perbulan yaitu Kurang dari Rp. 2.499.999,- berjumlah 1 orang dengan persentase 1%, Rp. 2.500.000,- s/d Rp. 3.499.999,- berjumlah 23 orang dengan persentase 23%, Rp. 3.500.000,- s/d Rp. 4.499.000,- berjumlah 46 orang dengan persentase 46%, Rp. 4.500.000,- s/d Rp. 5.499.000,- berjumlah 21 orang dengan persentase 21%, dan Lebih dari Rp. 5.500.000,- berjumlah 9 orang dengan persentase 9%.

Perbandingan responden berdasarkan Pendapatan Perbulan ditunjukkan pada diagram berikut : **A R - R A N I R Y**

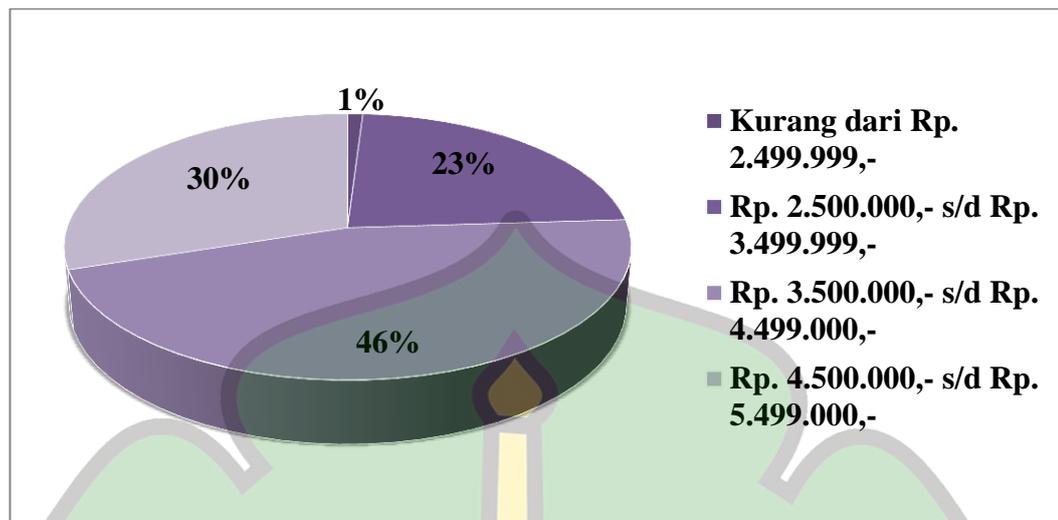


Diagram Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

C. Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk pengujian kuesioner tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai mencakup uji validitas dan realibilitas. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan agar peneliti tidak salah dalam mengambil kesimpulan dari kondisi yang sebenarnya. Pengujian validitas dan realibilitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item pertanyaan dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel 100 orang. Untuk menguji validitasnya maka peneliti membandingkan person correlation setiap butir soal dengan tabel r product moment. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dimana r_{tabel} sebesar 0,1966.

Tabel 4.9 Hasil uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel (Taraf Signifikan 5%)	Ket
X	Insentif 1	0,249	0,1966	Valid
	Insentif 2	0,300		Valid
	Insentif 3	0,362		Valid
	Insentif 4	0,511		Valid
	Insentif 5	0,465		Valid
	Insentif 6	0,479		Valid
	Insentif 7	0,549		Valid
	Insentif 8	0,488		Valid
	Insentif 9	0,605		Valid
	Insentif 10	0,411		Valid
	Insentif 11	0,468		Valid
	Insentif 12	0,282		Valid
Y	Motivasi Kerja 1	0,470	0,1966	Valid
	Motivasi Kerja 2	0,566		Valid
	Motivasi Kerja 3	0,608		Valid
	Motivasi Kerja 4	0,417		Valid
	Motivasi Kerja 5	0,388		Valid
	Motivasi Kerja 6	0,419		Valid
	Motivasi Kerja 7	0,529		Valid
	Motivasi Kerja 8	0,481		Valid
	Motivasi Kerja 9	0,386		Valid
	Motivasi Kerja 10	0,600		Valid
	Motivasi Kerja 11	0,541		Valid
	Motivasi Kerja 12	0,553		Valid

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil konsisten. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode Reliabilitas *Alpha Cronbach* (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,60.

4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Reabilitas Coeficient</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Insentif	12 item pertanyaan	0.616	Reliable
Motivasi Kerja	12 item pertanyaan	0,725	Reliable

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dan dapat dilihat dari tabel diatas bahwa alpha ($\alpha_X = 0,616$ dan $\alpha_Y = 0,725$) lebih besar dari 0.60 maka hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan reliable.

D. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya

1. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan peneliti pada pegawai (responden) Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya, maka peneliti akan menganalisis pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai yang dapat dilihat dari pengisian kuesioner sebagai berikut :

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Insentif (X)

Insentif (X)		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X _{1,1}	8	8,0	44	44,0	38	38,0	10	10,0	0	0
2	X _{1,2}	17	17,0	54	54,0	26	26,0	2	2,0	1	1,0
3	X _{1,3}	18	18,0	47	47,0	19	19,0	14	14,0	2	2,0
4	X _{2,1}	18	18,0	41	41,0	19	19,0	17	17,0	5	5,0
5	X _{2,2}	14	14,0	45	45,0	27	27,0	8	8,0	6	6,0
6	X _{2,3}	16	16,0	47	47,0	17	17,0	15	15,0	5	5,0
7	X _{3,1}	19	19,0	38	38,0	20	20,0	15	15,0	8	8,0
8	X _{3,2}	15	15,0	43	43,0	26	26,0	11	11,0	5	5,0
9	X _{3,3}	20	20,0	41	41,0	23	23,0	13	13,0	3	3,0
10	X _{4,1}	19	19,0	49	49,0	17	17,0	9	9,0	6	6,0
11	X _{4,2}	18	18,0	50	50,0	18	18,0	11	11,0	3	3,0
12	X _{4,3}	15	15,0	49	49,0	22	22,0	10	10,0	4	4,0

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Data pada tabel 4.11 diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel *Insentif* dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator Bonus, Jaminan Sosial, Pemberian Penghargaan dan Pemberian Pujian Lisan maupun Tulisan. Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 16,41% yaitu hasil dari penjumlahan Sangat (8+17+18+18+14+16+19+15+20+19+18+15 = 197:12 = 16,41%), kemudian yang tertinggi terdapat pada kategori jawaban Setuju sebesar 45,66% yaitu hasil penjumlahan Setuju (44+54+47+41+45+47+38+43+41+49+50+49 = 548:12 = 45,66%), jawaban Kurang Setuju sebesar 22,66% hasil dari penjumlahan Kurang Setuju (38+26+19+19+27+17+20+26+23+17+18+22 = 272:12 = 22,66%), jawaban Tidak Setuju sebesar 11,25% hasil dari penjumlahan Tidak Setuju (10+2+14+17+8+15+15+11+13+9+11+10 = 135:12 = 11,25%), dan

Sangat Tidak Setuju sebesar 4% hasil dari penjumlahan Sangat Tidak (0+1+2+5+6+5+8+5+3+6+3+4 = 48:12 = 4%). Berikut penjelasan daftar pertanyaannya :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap Insentif:

- a. Pernyataan “Pimpinan Memberikan bonus kepada pegawai setelah mencapai kinerja yang diharapkan”. Responden menjawab sangat setuju 8 orang (8%), setuju 44 orang (44%), kurang setuju 38 orang (38%), tidak setuju 10 orang (10%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Berdasarkan hasil jawaban diatas bahwa pimpinan memberikan bonus kepada pegawai setelah mencapai kinerja yang diharapkan dimana responden merasa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pernyataan “bonus yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan”. Responden menjawab sangat setuju 17 orang (17%),

setuju 54 orang (54%), kurang setuju 26 orang (26%), tidak setuju 2 orang (2%), dan sangat tidak setuju 1 orang (1%).

Berdasarkan Jawaban responden maka bonus yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan , maka dapat dilihat bahwa responden begitu setuju.

- c. Pernyataan “Puas dengan bonus yang diberikan oleh pimpinan”. Responden menjawab sangat setuju 18 orang (18%), setuju 47 orang (47%), kurang setuju 19 orang (19%), tidak setuju 14 orang (14%), dan sangat tidak setuju 2 orang (2%).

Berdasarkan jawaban tersebut responden setuju puas dengan bonus yang diberikan oleh pimpinan

- d. Pernyataan “mendapat jaminan sosial saat bekerja dikantor Bupati kabupaten Aceh Barat Daya”. Responden menjawab sangat setuju 18 orang (18%), setuju 41 orang (41%), kurang setuju 19 orang (19%), tidak setuju 17 orang (17%), dan sangat tidak setuju 5 orang (5%).
Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.

- e. Pernyataan “ jaminan yang diberikan oleh pimpinan dalam bentuk sama rata dan adil”. Responden menjawab sangat setuju 14 orang (14%), setuju 45 orang (45%), kurang setuju 27 orang (27%), tidak setuju 8 orang (8%), sangat tidak setuju 6 orang (6%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang jaminan yang diberikan oleh pimpinan dalam bentuk sama rata dan adil responden 45% menjawab setuju.

f. Pernyataan “ jaminan sosial yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan”. Responden menjawab sangat setuju 16 orang (16%), setuju 47 orang (47%), kurang setuju 17 orang (17%), tidak setuju 15 orang (15%), sangat tidak setuju 5 orang (5%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang jaminan sosial yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan responden 47% menjawab setuju.

g. Pernyataan “ selama bekerja dikantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya mendapat suatu penghargaan dari pimpinan ” Responden menjawab sangat setuju 19 orang (19%), setuju 38 orang (38%), kurang setuju 20 orang (20%), tidak setuju 15 orang (15%), sangat tidak setuju 8 orang (8%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang selama bekerja dikantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya mendapat suatu penghargaan dari pimpinan responden 38% menjawab setuju.

h. Pernyataan “ pemberian penghargaan dilakukan secara objektif sesuai penilaian kinerja” Responden menjawab sangat setuju 15 orang (15%), setuju 43 orang (43%), kurang setuju 26 orang (26%), tidak setuju 11 orang (11%), sangat tidak setuju 5 orang (5%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.

i. Pernyataan “ penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja keras” Responden menjawab sangat setuju 20 orang (20%),

setuju 41 orang (41%), kurang setuju 23 orang (23%), tidak setuju 13 orang (13%), dan sangat tidak setuju 3 orang (3%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.

- j. Pernyataan “pimpinan sering memberikan pujian yang positif atas pekerjaan yang dilakukan” Responden menjawab sangat setuju 19 orang (19%), setuju 49 orang (49%), kurang setuju 17 orang (17%), tidak setuju 9 orang (9%) dan sangat tidak setuju 6 orang (6%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.

- k. Pernyataan “pemberian pujian lisan maupun tulisan dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja” Responden menjawab sangat setuju 18 orang (18%), setuju 50 orang (50%), kurang setuju 18 orang (18%), tidak setuju 11 orang (11%), dan sangat tidak setuju 3 orang (3%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.

- l. Pernyataan “pujian lisan dan tulisan dapat meningkatkan citra pemimpin dikalangan pegawai” Responden menjawab sangat setuju 15 orang (15%), setuju 49 orang (49%), kurang setuju 22 orang (22%), tidak setuju 10 orang (10%) dan sangat tidak setuju 4 orang (4%).

Terlihat bahwa pujian lisan dan tulisan dapat meningkatkan citra pemimpin dikalangan pegawai berdasarkan respon 49% menyatakan setuju.

2. Analisis dan Pembahasan Motivasi Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan peneliti pada pegawai (responden) Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya, maka peneliti akan menganalisis Motivasi Kerja dapat dilihat dari pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Motivasi Kerja (Y)		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y _{1.1}	35	35,0	43	43,0	12	12,0	4	4,0	6	6,0
2	Y _{1.2}	29	29,0	38	38,0	19	19,0	9	9,0	5	5,0
3	Y _{1.3}	25	25,0	35	35,0	21	21,0	11	11,0	8	8,0
4	Y _{2.1}	14	14,0	50	50,0	18	18,0	11	11,0	7	7,0
5	Y _{2.2}	16	16,0	56	56,0	18	18,0	8	8,0	2	2,0
6	Y _{2.3}	16	16,0	49	49,0	21	21,0	10	10,0	4	4,0
7	Y _{3.1}	23	23,0	42	42,0	22	22,0	11	11,0	2	2,0
8	Y _{3.2}	23	23,0	34	34,0	28	28,0	11	11,0	4	4,0
9	Y _{3.3}	19	19,0	42	42,0	22	22,0	13	13,0	4	4,0
10	Y _{4.1}	25	25,0	43	43,0	17	17,0	11	11,0	4	4,0
11	Y _{4.2}	20	20,0	50	50,0	17	17,0	8	8,0	5	5,0
12	Y _{4.3}	30	30,0	40	40,0	17	17,0	6	6,0	7	7,0

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Data pada tabel 4.12 diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel *Motivasi Kerja* dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator Tanggung Jawab, Pekerjaan Menyenangkan, Motif Uang dan Kesesuaian Pekerjaan. Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 22,91% yaitu hasil dari penjumlahan Sangat Setuju ($35+29+25+14+16+16+23+23+19+25+20+30 = 275:12 = 22,91\%$), kemudian yang tertinggi terdapat pada kategori jawaban Setuju sebesar 43,5%

yaitu hasil dari penjumlahan Setuju ($43+38+35+50+56+49+42+34+42+43+50+40 = 522:12 = 43,5\%$), jawaban Kurang Setuju sebesar 19,33% hasil dari penjumlahan Kurang Setuju ($12+19+21+18+18+21+22+28+22+17+17+17 = 232:12 = 19,33\%$), jawaban tidak setuju sebesar 9,41% hasil dari penjumlahan tidak setuju ($4+9+11+11+8+10+11+11+13+11+8+6 = 113:12 = 9,41\%$), dan Sangat Tidak Setuju sebesar 4,83% hasil dari penjumlahan Sangat Tidak Setuju ($6+5+8+7+2+4+2+4+4+4+5+7 = 58:12 = 4,83\%$). Berikut penjelasan daftar pertanyaannya :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap Insentif:

- a. Pernyataan “merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan”. Responden menjawab sangat setuju 35 orang (35%), setuju 43 orang (43%), kurang setuju 12 orang (12%), tidak setuju 4 orang (4%), dan sangat tidak setuju 6 orang (6%).

Berdasarkan hasil jawaban diatas bahwa pegawai merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dimana responden merasa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pernyataan “selalu datang dan pulang tepat waktu”. Responden menjawab sangat setuju 29 orang (29%), setuju 38 orang (38%), kurang setuju 19 orang (19%), tidak setuju 9 orang (9%), dan sangat tidak setuju 5 orang (5%).

Berdasarkan Jawaban responden maka selalu datang dan pulang tepat waktu , maka dapat dilihat bahwa responden begitu setuju.

- c. Pernyataan “Masalah keluarga yang dihadapi dirumah tidak berpengaruh kepada pekerjaan”. Responden menjawab sangat setuju 25 orang (25%), setuju 35 orang (35%), kurang setuju 21 orang (21%), tidak setuju 11 orang (11%), dan sangat tidak setuju 8 orang (8%).

Berdasarkan jawaban tersebut responden setuju bahwa masalah keluarga yang dihadapi dirumah tidak berpengaruh kepada pekerjaan

- d. Pernyataan “merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan dan tidak menganggap pekerjaan sebagai beban”. Responden menjawab sangat setuju 14 orang (14%), setuju 50 orang (50%), kurang setuju 18 orang (18%), tidak setuju 11 orang (11%), dan sangat tidak setuju 7 orang (7%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.

- e. Pernyataan “ merasa aman dan nyaman dalam pekerjaan”. Responden menjawab sangat setuju 16 orang (16%), setuju 56 orang (56%), kurang setuju 18 orang (18%), tidak setuju 8 orang (8%), sangat tidak setuju 2 orang (2%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang merasa aman dan nyaman dalam pekerjaan responden 56% menjawab setuju.

- f. Pernyataan “ merasa bekerja dikantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya mendapat banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir”. Responden menjawab sangat setuju 16 orang (16%), setuju 49 orang (49%), kurang setuju 21 orang (21%), tidak setuju 10 orang (10%), sangat tidak setuju 4 orang (4%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang merasa bekerja dikantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya mendapat banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir responden 49% menjawab setuju.

- g. Pernyataan “ untuk mendapatkan uang (gaji) harus melakukan pekerjaan dengan baik ” Responden menjawab sangat setuju 23 orang (23%), setuju 42 orang (42%), kurang setuju 22 orang (22%), tidak setuju 11 orang (11%), sangat tidak setuju 2 orang (2%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang untuk mendapatkan uang (gaji) harus melakukan pekerjaan dengan baik responden 42% menjawab setuju - R A N I R Y

- h. Pernyataan “ merasa rugi jika harus bekerja extra keras dibandingkan dengan penghasilan yang diterima” Responden menjawab sangat setuju 23 orang (23%), setuju 34 orang (34%), kurang setuju 28 orang (28%), tidak setuju 11 orang (11%), sangat tidak setuju 4 orang (4%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang merasa rugi jika harus bekerja extra keras dibandingkan dengan penghasilan yang diterima responden 34% menjawab setuju

- i. Pernyataan “penghargaan dalam bentuk uang lebih dapat meningkatkan motivasi kerja daripada bentuk lainnya seperti sertifikat” Responden menjawab sangat setuju 19 orang (19%), setuju 42 orang (42%), kurang setuju 22 orang (22%), tidak setuju 13 orang (13%), dan sangat tidak setuju 4 orang (4%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas

- j. Pernyataan “pekerjaan saat ini sesuai dengan skill dan kemampuan” Responden menjawab sangat setuju 25 orang (25%), setuju 43 orang (43%), kurang setuju 17 orang (17%), tidak setuju 11 orang (11%) dan sangat tidak setuju 4 orang (4%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.

- k. Pernyataan “penempatan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat/jenjang pendidikan” Responden menjawab sangat setuju 20 orang (20%), setuju 50 orang (50%), kurang setuju 17 orang (17%), tidak setuju 8 orang (8%), dan sangat tidak setuju 5 orang (5%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan di atas.

- l. Pernyataan “pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan” Responden menjawab sangat setuju 30 orang (30%), setuju 40 orang (40%), kurang setuju 17 orang (17%), tidak setuju 6 orang (6%) dan sangat tidak setuju 7 orang (7%).

Terlihat bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan respon 40% menyatakan setuju.

3. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis.

Regresi sederhana analisis tersebut dapat dihitung dengan menggunakan program *SPSS versi 20 for windows*, dan diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13 Model Summary Kuesioner 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,253 ^a	,064	,054	6,22326	1,507

a. Predictors: (Constant), X_tot1

b. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Tabel 4.14 Koefisien Regresi Kuesioner 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,312	3,961		8,662	,000
	X_tot1	,717	,277	,253	2,586	,011

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1$$

Keterangan :

a = Bilangan Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

X_1 = Variabel Independen Kuesioner 1

Y = Variabel Dependent

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 34,312 + 717X_1$$

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan insentif (Kuesioner 1) memiliki hubungan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi regresi variabel insentif sebesar 0.011. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka H_1 dapat ditolak dan H_0 diterima. Berdasarkan signifikansinya insentif (Kuesioner 1) dengan signifikansi 0,011, maka insentif (Kuesioner 1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Tabel 4.15 Model Summary Kuesioner 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,316 ^a	,100	,091	6,10264	1,559

a. Predictors: (Constant), X_tot2

b. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Tabel 4.16 Koefisien Regresi Kuesioner 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,546	4,255		7,178	,000
	X_tot2	,952	,289	,316	3,297	,001

a. Dependent Variable: Y_Tot

Dari tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_2$$

Keterangan :

a = Bilangan Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

X_2 = Variabel Independen Kuesioner 2

Y = Variabel Dependent

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 30,546 + 952X_2$$

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan insentif memiliki hubungan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi regresi variabel insentif (Kuesioner 2) sebesar 0.001. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka H_1 dapat diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan signifikansinya insentif (Kuesioner 2) dengan signifikansi 0,001, insentif (Kuesioner 2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Tabel 4.17 Model Summary Kuesioner 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,286 ^a	,082	,072	6,16429	1,561

a. Predictors: (Constant), X_tot3

b. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Tabel 4.18 Koefisien Regresi Kuesioner 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,684	4,029		8,112	,000
	X_tot3	,815	,276	,286	2,950	,004

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_3$$

Keterangan :

a = Bilangan Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

X_3 = Variabel Independen Kuesioner 3

Y = Variabel Dependent

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 32,684 + 815X_3$$

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan insentif (Kuesioner 3) memiliki hubungan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi regresi variabel insentif (Kuesioner 3) sebesar 0.004. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka H_1 dapat diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan signifikansinya insentif (Kuesioner 3) dengan signifikansi 0,004, insentif (Kuesioner 3) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

4. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)

Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Adapun koefisien regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.19 Koefisien Regresi Sederhana (uji t) Kuesioner 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,312	3,961	8,662	,000
	X_tot1	,717	,277	,253	,011

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t hitung seperti pada tabel di atas, langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja.

H_1 : Ada pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh t_{hitung} sebesar 2.586

d. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$ = 98 yang diperoleh dari $n=100-2=98$, Hasil untuk t_{table} sebesar 1.9845

e. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

f. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.586 > 1.9845$) maka H_0 ditolak.

g. Kesimpulan

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 2.586 > 1.9845$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi di terima.

Tabel 4.20 Koefisien Regresi Sederhana (uji t) Kuesioner 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,546	4,255		7,178	,000
	X_tot2	,952	,289	,316	3,297	,001

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t hitung seperti pada tabel diatas, langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja.

H_1 : Ada pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh t_{hitung} sebesar 3,297

d. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$ = 98 yang diperoleh dari $n=100-2=98$, Hasil untuk t_{tabel} sebesar 1.9845

e. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

f. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.297 > 1.9845$) maka H_0 ditolak.

g. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.297 > 1.9845$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan

bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi di terima.

Tabel 4.21 Koefisien Regresi Sederhana (uji t) Kuesioner 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,684	4,029		8,112	,000
	X_tot3	,815	,276	,286	2,950	,004

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Data yang di olah menggunakan SPSS versi 20

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t hitung seperti pada tabel diatas, langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja.

H_1 : Ada pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh t_{hitung} sebesar 2.950

d. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = n-2

= 98 yang diperoleh dari $n=100-2=98$, Hasil untuk t_{table} sebesar 1.9845

e. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

f. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.950 > 1.9845$) maka H_0 ditolak.

g. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.950 > 1.9845$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh insentif terhadap motivasi di terima

5. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui terdapat pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja. Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan terhadap kuesioner 1 dengan metode uji regresi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada pegawai kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya dan telah di uji dengan SPSS versi 20 bahwa besarnya pengaruh insentif (Kuesioner 1) terhadap motivasi kerja pada kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya adalah 0.64%. Hal ini terbukti dengan nilai R Square pada tabel 4.13 adalah 0.064 yang menunjukkan variabel Y dipengaruhi oleh Variabel X sebesar 0.64% yang sisanya sebesar 99.36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil pengujian pengaruh yang dilakukan terhadap kuesioner 2 dengan metode uji regresi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{table}$. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada pegawai kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya dan telah di uji dengan SPSS *versi 20* bahwa besarnya pengaruh insentif (Kuesioner 2) terhadap motivasi kerja pada kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya adalah 10,0%. Hal ini terbukti dengan nilai R Square pada tabel 4.15 adalah 0.100 yang menunjukkan variabel Y dipengaruhi oleh Variabel X 10,0% yang sisanya sebesar 90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil pengujian pengaruh yang dilakukan terhadap kuesioner 2 dengan metode uji regresi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{table}$. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada pegawai kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya dan telah di uji dengan SPSS *versi 20* bahwa besarnya pengaruh insentif (Kuesioner 3) terhadap motivasi kerja pada kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya adalah 0,82%. Hal ini terbukti dengan nilai R Square pada tabel 4.17 adalah 0.082 yang menunjukkan variabel Y dipengaruhi oleh Variabel X 0,82% yang sisanya sebesar 99.18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan Hasil Pengolahan Kuesioner dengan SPSS *versi 20* nilai R Square tertinggi terdapat pada Kuesioner 2 dengan nilai pengaruh sebesar 10.0%, sedangkan nilai R Square terendah terdapat pada kuesioner 1 dengan nilai pengaruh sebesar 0.64%.

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari uraian sebelumnya. Setelah menganalisis pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran yang sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

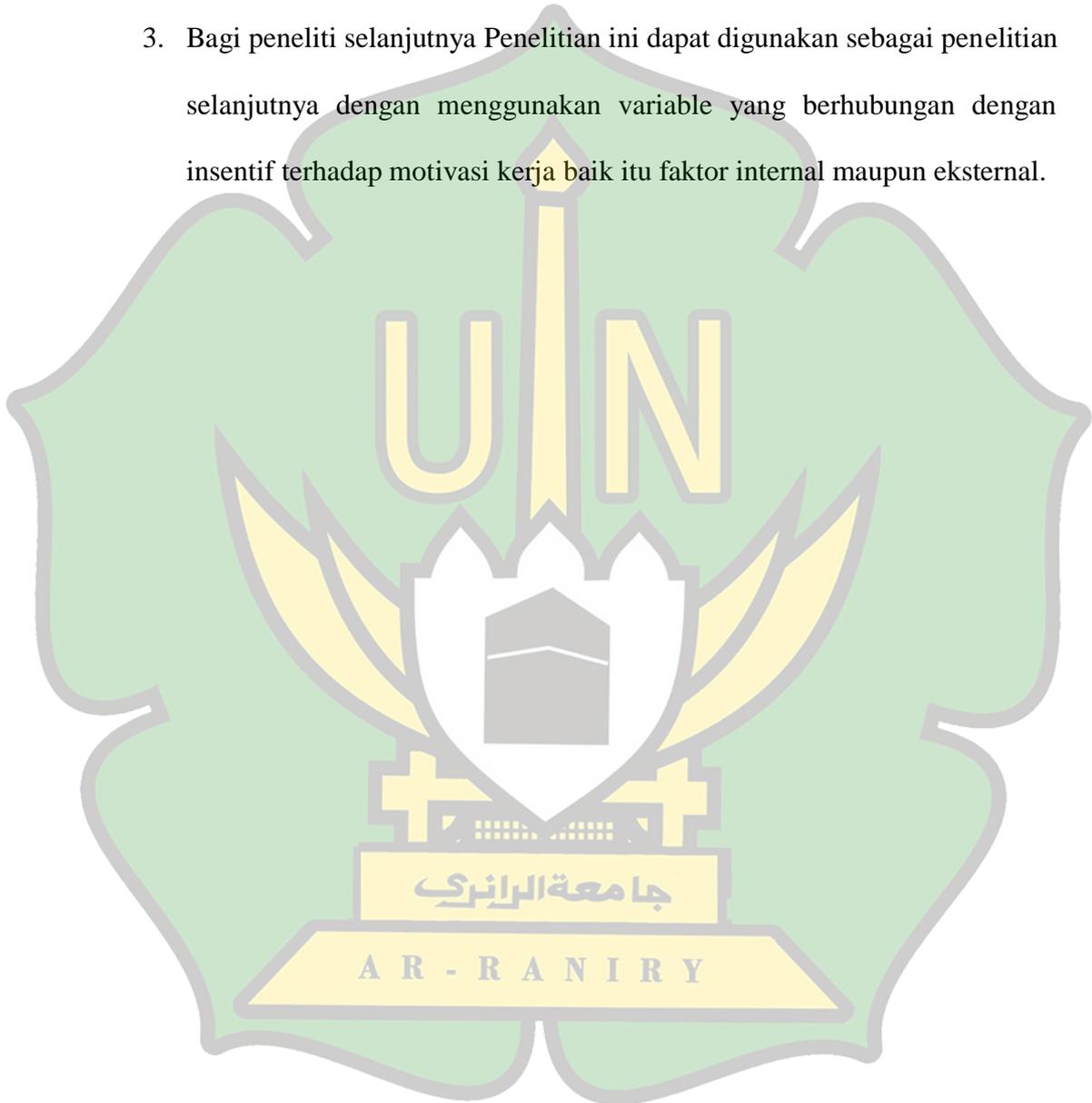
1. Hasil pengujian dengan menggunakan instrument regresi linier sederhana, penelitian menunjukkan adanya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pada kantor bupati Kabupaten Aceh Barat Daya Sehingga hipotesis awal dapat diterima.
2. Koefisien R Square menunjukkan besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja sebesar 0,100 yang artinya 10,0 % besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja.

B. Saran

1. Bagi Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam memotivasi pegawai agar dapat menumbuhkan semangat kerja para pegawai pada kantor bupati dan juga pada kantor-kantor lainnya. Hal ini terkait dengan pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Sebagai Kepala Daerah, Bupati pun harus memiliki sebuah inovasi baru atau perubahan baru yang diberikan kepada pegawai-pegawai sehingga

pegawai memiliki rasa motivasi yang tinggi dalam bekerja baik itu dari segi finansial maupun dari segi material, hal ini dapat dilihat dengan adanya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja sebesar 10,0%.

3. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini dapat digunakan sebagai penelitian selanjutnya dengan menggunakan variable yang berhubungan dengan insentif terhadap motivasi kerja baik itu faktor internal maupun eksternal.



DAFTAR PUSTAKA

- Anes Wahyudhi, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Usaha Dagang Rapiko Garments Medan*, Skripsi (Program Studi S1 Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan, 2014).
- Arikunto, Suharmisi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta), 2013.
- Cronbach, L. J, *Coefficient Alpha and Internal structure of test*, (Psychometrika), 1951.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), 1996.
- Dickson Kho, <http://teknikelektronika.com/cara-menentukan-jumlah-sampel-dengan-rumus-slovin/> Diakses 12 Des 2017.
- Gracetiara Mera Diviani, *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*, Skripsi (Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang, 2015).
- Gorda, I., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Singaraja : Penerbit STIE Satya Dharma), 2010.
- Gibson, James L. et.al., *Manajemen* , Ed.9 (Jakarta: Erlangga), 1996.
- Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara), 2010.
- Hardiansyah, *Kualitas Pelayanan Publik, Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*, (Yogyakarta: Gava Media), 2011.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar), 2005.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara), 2008.
- Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Haji Masagung), 1993.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara)

- Herbert G. Hicks dan G.Ray Gullet, *Organisasi Teori dan Tingkah Laku, G.Kartasapoetra dan A.G.Kartasapoetra* (Jakarta: Bumi Aksara), 1996.
- Justine, T.Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo),2006.
- Keputusan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 18 Tahun 2015.
- Kasiram, Moh. *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Maliki Press), 2008.
- Lubis, Satria Hadi, *Total Motivation cet ke 4* (Yogyakarta:Pro-You), 2008.
- Luqman Nur Allfath, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Ujungberung Kota Bandung)*, Skripsi (Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, 2012.
- Mas'ud, Fuad, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), 2004.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya), 2002.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta, Bumi Aksara), 2013.
- Novika Sri Wahyuni, *Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi dalam Bentuk Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru*, Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, 2013.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, cet 4* (Jakarta: Rineka cipta), 2009.
- Poerwadarmita, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka),1991.
- Panggabean, Mutiara Sibrana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia), 2004.
- Rivai, Veithzal,et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusia unuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi 2*, (Jakarta: Rajawali Pers),2009.
- Rahmad Rozi, *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru*,Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru Riau, 2012.

- Riduwan. *Metode dan Teknik Penulisan Tesis*. (Bandung: Alfabeta), 2004.
- Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajeme-Cet.8*, (Jakarta : Ghalia Indonesia), 1991.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN), 2004.
- Syafe'i, Rachmat, *Al-Hadis Aqidah, Akhlak, Sosial, dan Hukum untuk UIN, STAIN,PTAIS, dan Umum* (Bandung: Pustaka Setia), 2000.
- Sarwoto, *Dasar –Dasar Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta:Ghalia Indonesia),2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* ,(Bandung: Alfabeta), 2008.
- Siregar, Syofian, *Statistik Parametik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), 2014.
- Santoso, S, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, (Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo Gramedia), 2000.
- Tika, Papundu, *metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara), 2006.
- Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. (Bandung: Alfabeta), 2012.
- Umar, Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 2008.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers), 1998.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Nomor: B-3695/Un.08/FDK/Kp.00.4/10/2017

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2017, Tanggal 7 Desember 2016.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Fakhri, S. Sos, MA. (Sebagai Pembimbing Utama)
2). Raihan, S.Sos.I, MA. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:
Nama : Sri Ayu Damayanti.
NIM/Jurusan : 140403029/Manajemen Dakwah (MD).
Judul : Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;
- Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Pada Tanggal: 26 Oktober 2017 M.

06 Shafar 1439 H

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dekan,



Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

Keterangan:

SK berlaku sampai dengan tanggal: 26 Oktober 2018.



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
ALAMAT KOMPLEK PERKANTORAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA TELP. (0659) 91020
BLANGPIDIE

Blangpidie, 09 Maret 2018

Nomor : 078/241/2018
Lamp : -
Perihal : *Penelitian*

Kepada Yth;
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
di -

Banda Aceh

1. Sehubungan surat saudara Nomor : B. 19/Un.08/FDK.1/PP.00.9/01/2018 tanggal 02 Januari 2018 perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa, atas nama :
Nama : **SRI AYU DAMAYANTI**
NIM : 140403029
Jurusan : Manajemen Dakwah
Alamat : Lambhuk
Judul : **Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya**
2. Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka yang bersangkutan telah menyelesaikan penelitian ilmiah pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya, guna penyusunan Skripsi sebagaimana judul tersebut diatas.
3. Demikian kami sampaikan, dengan kerja sama yang baik, kami ucapkan terimakasih.

A.N SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
ASISTEN ADMINISTRASI UMUM



[Signature]
Drs. YAFRIZAL
Pembina Utama Muda
NIP. 19681211 199903 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : B.19/Un.08/FDK.I/PP.00.9/01/2018

02 Januari 2018

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada

Yth, **1. Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya**
2. Kepala Bagian Kepegawaian Kantor Bupati Kab. Aceh Barat Daya

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Sri Ayu Damayanti / 140403029**
Semester/Jurusan : VII / Manajemen Dakwah
Alamat sekarang : Lambhuk

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "***Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya***".

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

No	IDENTITAS RESPONDEN								INSENTIF												MOTIVASI KERJA											
	JK	US	SP	PT	SK	GP	MK	PB	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12
1	1	2	1	3	1	1	1	1	4	4	5	2	2	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	4	5	4	
2	2	2	1	3	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4
3	1	1	3	1	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4
4	2	2	1	3	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	2	1	4	4	4
5	1	3	1	4	1	3	3	3	2	2	1	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4
6	1	2	1	3	1	3	3	3	4	4	4	5	3	4	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4
7	1	2	1	3	1	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3
8	2	2	1	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	2	2	2	1	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
10	2	4	2	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2
11	1	2	1	3	1	3	2	3	4	4	4	1	1	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4
12	2	2	1	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	2	1	3	1	2	2	2	3	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	2	4	4	4
14	2	3	1	4	1	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4
15	1	3	1	5	1	4	3	4	5	5	3	4	4	4	1	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5
16	1	2	1	3	1	3	3	3	4	1	2	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4
17	1	4	1	4	1	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
18	1	2	1	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
19	1	3	1	4	1	4	3	4	5	5	4	4	4	3	2	1	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
20	1	3	1	2	1	2	3	2	4	4	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4
21	1	3	1	4	1	4	3	4	5	5	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	4	3
22	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	2	4
23	1	3	1	3	1	3	3	3	5	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5
24	2	1	3	3	1	3	1	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4
25	1	2	3	4	1	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	2	2	1	4	1	4	1	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	3	1	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
28	1	4	1	3	1	2	3	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
29	1	4	1	4	1	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	5	3	5	5	5	4	4	3	2	1	3	4	5	2
30	1	4	1	3	1	4	2	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	5	2	4	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	4	5
31	1	2	3	3	1	4	3	4	5	4	5	4	4	3	2	1	3	4	2	3	4	5	3	2	5	4	3	2	4	5	3	1
32	1	3	1	3	1	4	2	4	4	3	4	3	5	3	4	2	3	4	4	5	4	3	2	2	3	4	5	4	3	3	4	5
33	1	4	1	3	1	3	1	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	5	3	4	5
34	1	2	3	3	1	2	2	2	3	2	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	1	2	3	3	1	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	4	2	5	3
36	2	3	3	3	1	3	1	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
37	2	2	3	3	1	3	1	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	2	2	3	4	5	3	4	3	2	1	3
38	1	3	1	3	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5
39	1	3	1	2	1	2	1	2	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	3	1	4	1	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	1	2	1	2	1	2	2	2	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	1	1	1
42	2	2	3	2	1	2	2	2	5	3	2	1	4	1	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	2	3	4	4	5	4	5
43	1	3	3	4	1	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4
44	1	2	2	3	1	2	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	3	1	3	1	2	2	2	4	4	4	5	1	4	2	2	2	3	3	4	5	3	4	5	3	4	2	3	4	5	3	4
46	1	2	1	2	1	3	1	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5

47	1	3	1	4	1	4	2	4	4	3	4	3	4	5	4	4	2	1	1	2	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	
48	1	4	1	4	1	4	2	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	
49	1	4	1	4	1	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	
50	1	3	1	3	1	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	
51	1	3	3	4	1	4	2	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	2	4	
52	1	2	3	3	1	3	1	3	3	4	2	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	2	1	5	5	4	4	4	4	5	5	
53	2	3	1	3	1	3	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	
54	1	4	1	4	1	4	2	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	2	1	1	1	3	4	5	4	3	5	
55	1	3	1	2	1	3	2	3	4	5	3	5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	
56	1	3	1	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	3
57	2	3	1	2	1	3	1	3	4	5	3	4	5	3	2	3	2	4	3	2	5	4	4	3	4	2	5	5	4	5	4	5	
58	2	2	3	3	1	3	1	3	3	4	3	4	5	2	4	3	4	5	4	2	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	
59	1	2	1	3	1	3	1	3	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	
60	2	3	1	3	1	3	1	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	2	3	1	5	1	5	3	4	5	5	4	5	5	
61	1	3	1	3	1	3	1	3	3	4	5	2	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	2	
62	2	3	1	3	1	3	1	3	3	4	2	3	4	5	4	5	2	5	4	5	4	3	4	2	3	4	4	3	2	5	4	5	
63	1	3	1	4	1	3	2	3	2	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	2	3	4	5	3	4	
64	2	2	1	3	1	3	1	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	2	3	4	5	3	4	2	4	3	
65	1	4	3	4	1	4	1	4	3	4	4	3	4	5	2	3	4	5	2	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	
66	1	4	1	4	1	3	2	3	4	5	4	2	1	1	1	1	3	3	4	5	5	2	5	1	2	3	5	5	5	2	2	2	
67	1	3	3	3	1	4	1	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	
68	1	4	3	3	1	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	
69	1	4	2	3	1	4	1	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
70	2	2	3	3	1	3	1	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	
71	2	3	1	2	1	3	1	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
72	1	3	1	3	1	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	2	2	1	4	4	2	3	2	4	2	3	4	
73	2	3	2	3	1	3	2	3	3	4	2	4	3	5	4	3	2	2	2	3	4	1	2	4	4	3	2	3	2	2	1	1	
74	1	4	1	3	1	3	1	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	1	1	1	
75	1	2	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	1	3	1	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	
76	1	4	1	4	1	3	2	3	2	3	4	3	5	5	5	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	2	4	
77	1	3	3	3	1	3	1	3	3	4	2	4	5	5	4	3	2	1	4	1	1	2	3	4	5	3	4	5	2	3	4	1	
78	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	4	5	3	4	5	2	3	4	5	2	1	3	2	4	2	4	5	3	4	5	1	3	
79	1	3	1	2	1	3	2	3	2	3	4	3	4	2	5	5	5	5	2	3	4	5	1	2	2	1	1	1	2	3	4	3	
80	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	5	5	5	1	3	2	4	5	2	3	4	3	4	
81	1	2	3	2	1	2	1	2	3	4	2	3	4	5	5	4	3	2	4	5	1	2	3	4	5	1	3	3	2	2	3	4	
82	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	4	5	3	2	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	2	3	4	2	3	4	4	5
83	2	2	3	3	1	2	1	2	4	3	2	1	4	3	4	4	3	5	3	4	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3	3	
84	1	2	3	3	1	3	1	3	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	
85	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	4	5	5	3	4	2	3	4	1	2	3	1	3	4	
86	2	1	3	3	1	2	1	2	4	4	5	5	3	4	5	2	4	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	
87	1	3	1	4	1	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	2	3	1	1	1	1	2	3	4	4	5	5	3	
88	1	3	3	4	1	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	
89	1	3	1	4	1	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	4	3	4	
90	1	3	1	3	1	3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	2	3	4	4	4	1	3	4	5	4	3	2	3	4	2	
91	1	4	1	4	1	4	2	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	
92	1	3	1	3	1	4	1	4	3	4	3	2	4	5	2	3	4	2	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	2	5	4	5	
93	1	2	3	3	1	4	1	4	2	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	2	3	4
94	1	3	1	3	1	4	2	4	4	5	5	5	3	4	2	3	1	1	2	3	4	3	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	
95	1	4	1	3	1	3	1	3	3	4	3	4	5	2	3	4	5	3	4	2	3	4	3	1	2	3	4	5	5	5	4	5	
96	2	1	3	3	1	2	1	2	3	4	5	3	4	2	1	1	1	1	2	3	4	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	5	

97	1	3	1	3	1	3	1	3	3	4	5	2	3	4	1	3	4	5	2	3	4	3	4	2	1	1	2	3	4	4	5	3
98	1	2	1	3	1	3	1	3	3	4	5	2	3	4	1	2	3	4	3	2	4	5	3	3	4	2	3	4	3	4	5	5
99	1	3	1	4	1	4	2	4	3	4	3	2	1	2	3	4	2	3	4	5	5	5	2	1	3	4	5	5	5	3	4	5
##	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	4	5	4	2	3	5	5	1	5	1	2	3	4	4	5	4	5	3	4	2	5	5



Lampiran 3 Uji Validitas, Reliabilitas dan Regresi

Uji Validitas Variabel Insentif (X)

Correlations

		X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{4.1}	X _{4.2}	X _{4.3}	XTO T
X _{1.1}	Pearson Correlation	1	,473**	,148	,103	,056	-,047	-,167	-,099	,099	,012	-,045	,149	,249*
	Sig. (2-tailed)		,000	,141	,308	,578	,640	,096	,327	,328	,906	,654	,139	,012
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X _{1.2}	Pearson Correlation	,473*	1	,311**	,248*	,174	,154	-,176	-,111	-,001	-,092	-,080	-,037	,300*
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,013	,084	,125	,080	,273	,992	,364	,431	,716	,002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X _{1.3}	Pearson Correlation	,148	,311**	1	,275**	,045	,083	,083	-,066	,220*	-,008	-,019	-,098	,362*
	Sig. (2-tailed)	,141	,002		,006	,659	,412	,413	,513	,028	,933	,852	,331	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X _{2.1}	Pearson Correlation	,103	,248*	,275**	1	,476**	,430**	,215*	,061	,069	-,067	,023	,194	,511*
	Sig. (2-tailed)	,308	,013	,006		,000	,000	,032	,550	,495	,508	,823	,053	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X _{2.2}	Pearson Correlation	,056	,174	,045	,476**	1	,437**	,199*	,089	,058	,000	-,006	-,161	,465*
	Sig. (2-tailed)	,578	,084	,659	,000		,000	,047	,378	,568	,999	,956	,109	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X _{2.3}	Pearson Correlation	-,047	,154	,083	,430**	,437**	1	,294**	,116	,076	-,049	,077	,046	,479*
	Sig. (2-tailed)	,640	,125	,412	,000	,000		,003	,252	,452	,630	,444	,648	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X _{3.1}	Pearson Correlation	-,167	-,176	,083	,215*	,199*	,294**	1	,421**	,277**	,128	,316**	-,021	,549*

	Sig. (2-tailed)	,096	,080	,413	,032	,047	,003		,000	,005	,203	,001	,837	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X _{3.2}	Pearson Correlation	-,099	-,111	-,066	,061	,089	,116	,421**	1	,455**	,142	,315**	,071	,488*
	Sig. (2-tailed)	,327	,273	,513	,550	,378	,252	,000		,000	,160	,001	,482	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X _{3.3}	Pearson Correlation	,099	-,001	,220*	,069	,058	,076	,277**	,455**	1	,361**	,354**	,129	,605*
	Sig. (2-tailed)	,328	,992	,028	,495	,568	,452	,005	,000		,000	,000	,203	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X _{4.1}	Pearson Correlation	,012	-,092	-,008	-,067	-,000	-,049	,128	,142	,361**	1	,298**	,347**	,411*
	Sig. (2-tailed)	,906	,364	,933	,508	,999	,630	,203	,160	,000		,003	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X _{4.2}	Pearson Correlation	-,045	-,080	-,019	-,023	-,006	-,077	,316**	,315**	,354**	,298**	1	,347**	,468*
	Sig. (2-tailed)	,654	,431	,852	,823	,956	,444	,001	,001	,000	,003		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X _{4.3}	Pearson Correlation	,149	,037	-,098	,194	,161	,046	,021	,071	,129	,347**	,347**	1	,282*
	Sig. (2-tailed)	,139	,716	,331	,053	,109	,648	,837	,482	,203	,000	,000		,004
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
XT OT	Pearson Correlation	,249*	,300**	,362**	,511**	,465**	,479**	,549**	,488**	,605**	,411**	,468**	,282**	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y _{3.2}	Pearson Correlation	,067	- ,075	,136	,006	,154	,108	,367**	1	,421**	,276**	,136	,295**	,481*
	Sig. (2-tailed)	,506	,459	,176	,955	,127	,285	,000		,000	,005	,177	,003	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y _{3.3}	Pearson Correlation	,103	,098	,108	- ,168	- ,180	,074	,170	,421**	1	,232*	,179	,230*	,386*
	Sig. (2-tailed)	,309	,331	,284	,094	,074	,463	,092	,000		,020	,075	,021	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y _{4.1}	Pearson Correlation	,123	,268**	,303**	,179	,113	,078	,270**	,276**	,232*	1	,350**	,358**	,600*
	Sig. (2-tailed)	,225	,007	,002	,075	,262	,439	,007	,005	,020		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y _{4.2}	Pearson Correlation	,235*	,275**	,228*	- ,001	,135	,074	,208*	,136	,179	,350**	1	,412**	,541*
	Sig. (2-tailed)	,019	,006	,022	,989	,181	,462	,037	,177	,075	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y _{4.3}	Pearson Correlation	,174	,232*	,143	,078	,061	- ,012	,269**	,295**	,230*	,358**	,412**	1	,553*
	Sig. (2-tailed)	,084	,020	,156	,441	,543	,903	,007	,003	,021	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y _{to t}	Pearson Correlation	,470**	,566**	,608**	,417**	,388**	,419**	,529**	,481**	,386**	,600**	,541**	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	100	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,616	12

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86,2200	114,012	10,67763	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Bonus 1	39,6100	27,028	,105	,620
Bonus 2	39,2700	26,644	,163	,611
Bonus 3	39,4600	25,645	,184	,610
Jaminan Sosial 1	39,6100	23,634	,330	,581
Jaminan Sosial 2	39,5800	24,448	,294	,589
Jaminan Sosial 3	39,5700	24,126	,300	,588
Penghargaan 1	39,6600	22,934	,363	,573
Penghargaan 2	39,5900	24,164	,319	,584
Penghargaan 3	39,4900	22,858	,457	,555
Pemberian Pujian 1	39,4500	24,937	,224	,603
Pemberian Pujian 2	39,4200	24,529	,304	,587
Pemberian Pujian 3	39,5000	26,495	,100	,626

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	100	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tanggung Jawab 1	40,4600	35,604	,321	,713
Tanggung Jawab 2	40,6600	34,105	,429	,698
Tanggung Jawab 3	40,8500	33,018	,467	,691
Pekerjaan Menyenangkan 1	40,9000	36,333	,263	,720
Pekerjaan Menyenangkan 2	40,6700	37,334	,260	,719
Pekerjaan Menyenangkan 3	40,8000	36,586	,278	,718
Motif Uang 1	40,7000	35,162	,402	,702
Motif Uang 2	40,8200	35,462	,336	,711
Motif Uang 3	40,8400	36,823	,232	,724
Kesesuaian Pekerjaan 1	40,6900	33,832	,475	,692
Kesesuaian Pekerjaan 2	40,7100	34,854	,411	,701
Kesesuaian Pekerjaan 3	40,6300	34,155	,410	,700

Uji Regresi Pengaruh Insentif (X) Kuesioner Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_tot1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_Tot

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,253 ^a	,064	,054	6,22326	1,507

a. Predictors: (Constant), X_tot1

b. Dependent Variable: Y_Tot

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259,068	1	259,068	6,689	,011 ^b
	Residual	3795,442	98	38,729		
	Total	4054,510	99			

a. Dependent Variable: Y_Tot

b. Predictors: (Constant), X_tot1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,312	3,961		8,662	,000
	X_tot1	,717	,277	,253	2,586	,011

a. Dependent Variable: Y_Tot

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40,0485	47,2195	44,4300	1,61767	100
Std. Predicted Value	-2,709	1,724	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,623	1,805	,845	,248	100
Adjusted Predicted Value	39,6856	47,1870	44,4243	1,62182	100
Residual	-17,35112	9,93178	,00000	6,19175	100
Std. Residual	-2,788	1,596	,000	,995	100
Stud. Residual	-2,802	1,605	,000	1,004	100
Deleted Residual	-17,52681	10,04806	,00568	6,30362	100
Stud. Deleted Residual	-2,907	1,618	-,004	1,017	100
Mahal. Distance	,002	7,336	,990	1,382	100
Cook's Distance	,000	,081	,009	,014	100
Centered Leverage Value	,000	,074	,010	,014	100

a. Dependent Variable: Y_Tot

Uji Regresi Pengaruh Insentif (X) Kuesioner 2 terhadap Motivasi Kerja (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_tot2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_Tot

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,316 ^a	,100	,091	6,10264	1,559

a. Predictors: (Constant), X_tot2

b. Dependent Variable: Y_Tot

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404,776	1	404,776	10,869	,001 ^b
	Residual	3649,734	98	37,242		
	Total	4054,510	99			

a. Dependent Variable: Y_Tot

b. Predictors: (Constant), X_tot2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,546	4,255		7,178	,000
	X_tot2	,952	,289	,316	3,297	,001

a. Dependent Variable: Y_Tot

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40,0686	48,6391	44,4300	2,02204	100
Std. Predicted Value	-2,157	2,082	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,622	1,457	,827	,247	100
Adjusted Predicted Value	39,7705	48,6754	44,4276	2,01509	100
Residual	-17,78224	11,07460	,00000	6,07174	100
Std. Residual	-2,914	1,815	,000	,995	100
Stud. Residual	-2,935	1,829	,000	1,004	100
Deleted Residual	-18,04419	11,25002	,00243	6,17904	100
Stud. Deleted Residual	-3,058	1,852	-,004	1,017	100
Mahal. Distance	,039	4,652	,990	1,329	100
Cook's Distance	,000	,063	,009	,014	100
Centered Leverage Value	,000	,047	,010	,013	100

a. Dependent Variable: Y_Tot

Uji Regresi Pengaruh Insentif (X) Kuesioner 3 terhadap Motivasi Kerja (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_tot3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_Tot

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,286 ^a	,082	,072	6,16429	1,561

a. Predictors: (Constant), X_tot3

b. Dependent Variable: Y_Tot

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330,659	1	330,659	8,702	,004 ^b
	Residual	3723,851	98	37,998		
	Total	4054,510	99			

a. Dependent Variable: Y_Tot

b. Predictors: (Constant), X_tot3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,684	4,029		8,112	,000
	X_tot3	,815	,276	,286	2,950	,004

a. Dependent Variable: Y_Tot

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40,0151	48,1606	44,4300	1,82756	100
Std. Predicted Value	-2,416	2,041	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,627	1,619	,839	,238	100
Adjusted Predicted Value	39,7941	48,1695	44,4141	1,84787	100
Residual	-16,90244	10,35577	,00000	6,13308	100
Std. Residual	-2,742	1,680	,000	,995	100
Stud. Residual	-2,757	1,709	,001	1,005	100
Deleted Residual	-17,08482	10,71437	,01589	6,25611	100
Stud. Deleted Residual	-2,856	1,726	-,003	1,017	100
Mahal. Distance	,035	5,836	,990	1,248	100
Cook's Distance	,000	,071	,010	,016	100
Centered Leverage Value	,000	,059	,010	,013	100

a. Dependent Variable: Y_Tot

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y

Lampiran 5 : Tabel Nilai-Nilai t

df	0.10	0.05	0.025	0.01					
2	2.9200	4.3027	6.2054	9.9250	51	1.6753	2.0076	2.3095	2.6757
3	2.3534	3.1824	4.1765	5.8408	52	1.6747	2.0066	2.3082	2.6737
4	2.1318	2.7765	3.4954	4.6041	53	1.6741	2.0057	2.3069	2.6718
5	2.0150	2.5706	3.1634	4.0321	54	1.6736	2.0049	2.3056	2.6700
6	1.9432	2.4469	2.9687	3.7074	55	1.6730	2.0040	2.3044	2.6682
7	1.8946	2.3646	2.8412	3.4995	56	1.6725	2.0032	2.3033	2.6665
8	1.8595	2.3060	2.7515	3.3554	57	1.6720	2.0025	2.3022	2.6649
9	1.8331	2.2622	2.6850	3.2498	58	1.6716	2.0017	2.3011	2.6633
10	1.8125	2.2281	2.6338	3.1693	59	1.6711	2.0010	2.3000	2.6618
11	1.7959	2.2010	2.5931	3.1058	60	1.6706	2.0003	2.2990	2.6603
12	1.7823	2.1788	2.5600	3.0545	61	1.6702	1.9996	2.2981	2.6589
13	1.7709	2.1604	2.5326	3.0123	62	1.6698	1.9990	2.2971	2.6575
14	1.7613	2.1448	2.5096	2.9768	63	1.6694	1.9983	2.2962	2.6561
15	1.7531	2.1315	2.4899	2.9467	64	1.6690	1.9977	2.2954	2.6549
16	1.7459	2.1199	2.4729	2.9208	65	1.6686	1.9971	2.2945	2.6536
17	1.7396	2.1098	2.4581	2.8982	66	1.6683	1.9966	2.2937	2.6524
18	1.7341	2.1009	2.4450	2.8784	67	1.6679	1.9960	2.2929	2.6512
19	1.7291	2.0930	2.4334	2.8609	68	1.6676	1.9955	2.2921	2.6501
20	1.7247	2.0860	2.4231	2.8453	69	1.6672	1.9949	2.2914	2.6490
21	1.7207	2.0796	2.4138	2.8314	70	1.6669	1.9944	2.2906	2.6479
22	1.7171	2.0739	2.4055	2.8188	71	1.6666	1.9939	2.2899	2.6469
23	1.7139	2.0687	2.3979	2.8073	72	1.6663	1.9935	2.2892	2.6458
24	1.7109	2.0639	2.3910	2.7970	73	1.6660	1.9930	2.2886	2.6449
25	1.7081	2.0595	2.3846	2.7874	74	1.6657	1.9925	2.2879	2.6439
26	1.7056	2.0555	2.3788	2.7787	75	1.6654	1.9921	2.2873	2.6430
27	1.7033	2.0518	2.3734	2.7707	76	1.6652	1.9917	2.2867	2.6421
28	1.7011	2.0484	2.3685	2.7633	77	1.6649	1.9913	2.2861	2.6412
29	1.6991	2.0452	2.3638	2.7564	78	1.6646	1.9908	2.2855	2.6403
30	1.6973	2.0423	2.3596	2.7500	79	1.6644	1.9905	2.2849	2.6395
31	1.6955	2.0395	2.3556	2.7440	80	1.6641	1.9901	2.2844	2.6387
32	1.6939	2.0369	2.3518	2.7385	81	1.6639	1.9897	2.2838	2.6379
33	1.6924	2.0345	2.3483	2.7333	82	1.6636	1.9893	2.2833	2.6371
34	1.6909	2.0322	2.3451	2.7284	83	1.6634	1.9890	2.2828	2.6364
35	1.6896	2.0301	2.3420	2.7238	84	1.6632	1.9886	2.2823	2.6356
36	1.6883	2.0281	2.3391	2.7195	85	1.6630	1.9883	2.2818	2.6349
37	1.6871	2.0262	2.3363	2.7154	86	1.6628	1.9879	2.2813	2.6342
38	1.6860	2.0244	2.3337	2.7116	87	1.6626	1.9876	2.2809	2.6335
39	1.6849	2.0227	2.3313	2.7079	88	1.6624	1.9873	2.2804	2.6329
40	1.6839	2.0211	2.3289	2.7045	89	1.6622	1.9870	2.2800	2.6322
41	1.6829	2.0195	2.3267	2.7012	90	1.6620	1.9867	2.2795	2.6316
42	1.6820	2.0181	2.3246	2.6981	91	1.6618	1.9864	2.2791	2.6309
43	1.6811	2.0167	2.3226	2.6951	92	1.6616	1.9861	2.2787	2.6303
44	1.6802	2.0154	2.3207	2.6923	93	1.6614	1.9858	2.2783	2.6297
45	1.6794	2.0141	2.3189	2.6896	94	1.6612	1.9855	2.2779	2.6291
46	1.6787	2.0129	2.3172	2.6870	95	1.6611	1.9852	2.2775	2.6286
47	1.6779	2.0117	2.3155	2.6846	96	1.6609	1.9850	2.2771	2.6280
48	1.6772	2.0106	2.3139	2.6822	97	1.6607	1.9847	2.2767	2.6275
49	1.6766	2.0096	2.3124	2.6800	98	1.6606	1.9845	2.2764	2.6269
50	1.6759	2.0086	2.3109	2.6778	99	1.6604	1.9842	2.2760	2.6264
					100	1.6602	1.9840	2.2757	2.6259

Lampiran 6 Hasil Penelitian dan Pengujian Data Karakteristik Responden

Frequencies

		Jenis Kelamin	Usia	Status Perkawinan	Pendidikan Terakhir	Status Pekerjaan	Golongan Pekerjaan	Masa Kerja	Pendapatan Perbulan
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{3.1}	X _{3.2}
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		X _{3.3}	X _{4.1}	X _{4.2}	X _{4.3}	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{2.1}
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Y _{2.2}	Y _{2.3}	Y _{3.1}	Y _{3.2}	Y _{3.3}	Y _{4.1}	Y _{4.2}	Y _{4.3}
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	69	69,0	69,0	69,0
Valid Perempuan	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19-29 Tahun	4	4,0	4,0	4,0
Valid 30-39 Tahun	37	37,0	37,0	41,0
Valid 40-49 Tahun	42	42,0	42,0	83,0
Valid 50-59 Tahun	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	67	67,0	67,0	67,0
Valid Janda/Duda	5	5,0	5,0	72,0
Valid Belum Kawin	28	28,0	28,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/MA/S MK	2	2,0	2,0	2,0
Valid DII/DIII	14	14,0	14,0	16,0
Valid S-1	58	58,0	58,0	74,0
Valid S-2	25	25,0	25,0	99,0
Valid S-3	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	100	100,0	100,0	100,0

Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
I/a-I/d	1	1,0	1,0	1,0
II/a-II/d	23	23,0	23,0	24,0
Valid III/a-III/d	46	46,0	46,0	70,0
IV/a-IV/d	30	30,0	30,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 Tahun	45	45,0	45,0	45,0
6-10 Tahun	33	33,0	33,0	78,0
Valid 11-15 Tahun	22	22,0	22,0	100,0
Keatas				
Total	100	100,0	100,0	

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Kurang dari Rp. 2.499.999,-	1	1,0	1,0	1,0
Rp. 2.500.000,- s/d Rp. 3.499.999,-	23	23,0	23,0	24,0
Valid Rp. 3.500.000,- s/d Rp. 4.499.000,-	46	46,0	46,0	70,0
Rp. 4.500.000,- s/d Rp. 5.499.000,-	30	30,0	30,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**Pimpinan Memberikan Bonus Kepada Pegawai Setelah Mencapai Kinerja
yang Diharapkan**

X_{1,1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	10	10,0	10,0	10,0
KS	38	38,0	38,0	48,0
Valid S	44	44,0	44,0	92,0
SS	8	8,0	8,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Bonus Yang Diberikan Sesuai Dengan Tanggung Jawab Pekerjaan

X_{1,2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1,0	1,0	1,0
TS	2	2,0	2,0	3,0
Valid KS	26	26,0	26,0	29,0
S	54	54,0	54,0	83,0
SS	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Puas Dengan Bonus Yang Diberikan Oleh Pimpinan

X_{1,3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2,0	2,0	2,0
TS	14	14,0	14,0	16,0
Valid KS	19	19,0	19,0	35,0
S	47	47,0	47,0	82,0
SS	18	18,0	18,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Mendapat Jaminan Sosial Saat Bekerja di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya

X_{2,1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	5	5,0	5,0	5,0
TS	17	17,0	17,0	22,0
KS	19	19,0	19,0	41,0
S	41	41,0	41,0	82,0
SS	18	18,0	18,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Jaminan yang di Berikan Oleh Pimpinan dalam Bentuk Sama Rata dan Adil

X_{2,2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	6	6,0	6,0	6,0
TS	8	8,0	8,0	14,0
KS	27	27,0	27,0	41,0
S	45	45,0	45,0	86,0
SS	14	14,0	14,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Jaminan Sosial yang di Berikan Dapat Memenuhi Kebutuhan

X_{2,3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	5	5,0	5,0	5,0
TS	15	15,0	15,0	20,0
KS	17	17,0	17,0	37,0
S	47	47,0	47,0	84,0
SS	16	16,0	16,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**Selama Bekerja di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya Mendapat
suatu Penghargaan**

X_{3,1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	8	8,0	8,0	8,0
TS	15	15,0	15,0	23,0
KS	20	20,0	20,0	43,0
S	38	38,0	38,0	81,0
SS	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**Pemberian Penghargaan di Lakukan Secara Objektif Sesuai Penilaian
Kinerja**

X_{3,2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	5	5,0	5,0	5,0
TS	11	11,0	11,0	16,0
KS	26	26,0	26,0	42,0
S	43	43,0	43,0	85,0
SS	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Penghargaan dalam Pekerjaan Dapat Memotivasi Untuk Bekerja Keras

X_{3,3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	3,0	3,0	3,0
TS	13	13,0	13,0	16,0
KS	23	23,0	23,0	39,0
S	41	41,0	41,0	80,0
SS	20	20,0	20,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**Pimpinan Sering Memberikan Pujian yang Positif Atas Pekerjaan yang di
Lakukan**

X_{4.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	6	6,0	6,0	6,0
TS	9	9,0	9,0	15,0
KS	17	17,0	17,0	32,0
S	49	49,0	49,0	81,0
SS	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**Pemberian Pujian Lisan Maupun Tulisan di Butuhkan untuk Meningkatkan
Semangat Kerja**

X_{4.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	3,0	3,0	3,0
TS	11	11,0	11,0	14,0
KS	18	18,0	18,0	32,0
S	50	50,0	50,0	82,0
SS	18	18,0	18,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**Pujian Lisan dan Tulisan Dapat Meningkatkan Citra Pemimpin di Kalangan
Pegawai**

X_{4.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	4,0	4,0	4,0
TS	10	10,0	10,0	14,0
KS	22	22,0	22,0	36,0
S	49	49,0	49,0	85,0
SS	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Merasa Tanggung Jawab Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Y_{1,1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	6,0	6,0	6,0
TS	4	4,0	4,0	10,0
KS	12	12,0	12,0	22,0
S	43	43,0	43,0	65,0
SS	35	35,0	35,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Selalu Datang dan Pulang Bekerja Tepat Waktu

Y_{1,2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	5,0	5,0	5,0
TS	9	9,0	9,0	14,0
KS	19	19,0	19,0	33,0
S	38	38,0	38,0	71,0
SS	29	29,0	29,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Masalah Keluarga yang Dihadapi di Rumah Tidak Berpengaruh Kepada Pekerjaan

Y_{1,3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	8	8,0	8,0	8,0
TS	11	11,0	11,0	19,0
KS	21	21,0	21,0	40,0
S	35	35,0	35,0	75,0
SS	25	25,0	25,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**Merasa Senang dengan Pekerjaan yang di Berikan dan Tidak Mengganggu
Pekerjaan Sebagai Beban**

Y_{2,1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	7	7,0	7,0	7,0
TS	11	11,0	11,0	18,0
KS	18	18,0	18,0	36,0
S	50	50,0	50,0	86,0
SS	14	14,0	14,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Merasa Aman dan Nyaman dalam Bekerja

Y_{2,2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2,0	2,0	2,0
TS	8	8,0	8,0	10,0
KS	18	18,0	18,0	28,0
S	56	56,0	56,0	84,0
SS	16	16,0	16,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**Merasa Bekerja di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya Mendapat
Banyak Peluang untuk Maju dan Mengembangkan Karir**

Y_{2,3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	4,0	4,0	4,0
TS	10	10,0	10,0	14,0
KS	21	21,0	21,0	35,0
S	49	49,0	49,0	84,0
SS	16	16,0	16,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Untuk Mendapat Uang (Gaji) Harus Melakukan Pekerjaan dengan Baik

Y_{3.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2,0	2,0	2,0
TS	11	11,0	11,0	13,0
KS	22	22,0	22,0	35,0
S	42	42,0	42,0	77,0
SS	23	23,0	23,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Merasa Rugi Jika Harus Bekerja Extra Keras di Bandingkan dengan penghasilan yang diterima

Y_{3.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	4,0	4,0	4,0
TS	11	11,0	11,0	15,0
KS	28	28,0	28,0	43,0
S	34	34,0	34,0	77,0
SS	23	23,0	23,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Penghargaan Dalam Bentuk Uang Lebih Dapat Meningkatkan Motivasi Kerja Daripada Bentuk Lainnya Seperti Sertifikat

Y_{3.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	4,0	4,0	4,0
TS	13	13,0	13,0	17,0
KS	22	22,0	22,0	39,0
S	42	42,0	42,0	81,0
SS	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pekerjaan Saat Ini Sesuai Dengan Skill Dan Kemampuan

Y_{4.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	4,0	4,0	4,0
TS	11	11,0	11,0	15,0
KS	17	17,0	17,0	32,0
S	43	43,0	43,0	75,0
SS	25	25,0	25,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Penempatan Pekerjaan Yang Diberikan Sesuai Dengan Tingkat/Jenjang Pendidikan

Y_{4.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	5	5,0	5,0	5,0
TS	8	8,0	8,0	13,0
KS	17	17,0	17,0	30,0
S	50	50,0	50,0	80,0
SS	20	20,0	20,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pekerjaan Yang Diberikan Sesuai Dengan Yang Diharapkan

Y_{4.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	7	7,0	7,0	7,0
TS	6	6,0	6,0	13,0
KS	17	17,0	17,0	30,0
S	40	40,0	40,0	70,0
SS	30	30,0	30,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 12 Dokumentasi Pada Saat Penelitian



Pembagian Kuesioner kepada Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya



Pengambilan Data Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Sri Ayu Damayanti
2. Tempat/Tgl.Lahir : Sigli, 14 Juli 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 140403029
6. Kebangsaan : Warga Negara Indonesia (WNI)
7. Alamat : Pasar Blangpidie
 - a. Kecamatan : Blangpidie
 - b. Kabupaten : Aceh Barat Daya
 - c. Provinsi : Aceh
8. Telp/HP : +62 852373 592 181
9. E_Mail : sriayudamayanti0796@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

10. SD/MI : MIN 1 Blangpidie (2002 s.d. 2008)
11. SMP/MTs : MTsS Babun Najah Banda Aceh (2008 s.d. 2011)
12. SMA/MA : SMA Negeri 5 Banda Aceh (2011 s.d. 2014)
13. Perguruan Tinggi : U IN Ar-Raniry Banda Aceh (2014 s.d. 2018)

C. Data Orangtua

14. Nama Ayah : Anwar
15. Nama Ibu : Cut Rosnah
16. Pekerjaan :
 - a. Ayah : Wiraswasta
 - b. Ibu : IRT
17. Alamat : Desa Pasar Blangpidie, Kec.Blangpidie, Kab.ABDYA

Banda Aceh, 7 Juli 2018
Penulis,

Sri Ayu Damayanti