

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI SMP
NEGERI 3 CAMBA KABUPATEN
MAROS**

**HARYADIN
105720467314**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya Ilmiah ini kepada Ayahanda, Ibunda, saudara-saudariku serta seluruh yang kucintai dan mencintaiku atas doa dan semangatnya sehingga mencapai kesuksesanku. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan membalas lebih atas segala kebaikan yang mereka berikan.

MOTTO HIDUP

"Sesungguhnya Allah dan malaikat-Nya dan penduduk langit dan bumi, hingga semut-semut yang berada dalam sarangnya dan ikan-ikan hiu yang ada di lautan, (semua itu) akan mendoakan kepada orang-orang yang mengajarkan kebaikan kepada manusia." (HR. At-Tirmidzi)

Doa itu tidak lepas dari tiga keadaan:
Langsung dikabulkan, ditabung untuk hari akhirat,
Atau dijauhkan dari resiko keburukan
Yang sama nilainya (dengan kebaikan yang diminta)
(Hadits nabi).



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

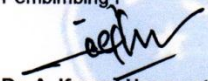
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif dan Pelatihan terhadap
Prestasi Kerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba
Kabupaten Maros.
Nama Mahasiswa : Haryadin
No.Stambuk/NIM : 105720467314
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi ini Telah diperiksa dan diajukan didepan penguji
Skripsi Strata Satu (S1) pada Hari Kamis tanggal 07 Februari 2019 pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


Makassar, 07 Februari 2019

Disetujui Oleh,

Pembimbing I


Dr. A. Ifayani Haanurat, MM
NBM : 857606

Pembimbing II


M. Hidayat, SE., MM
NBM: 1286848

Diketahui,

Dekan


Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE, MM
NBM:1085576



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYA MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama :Haryadin, NIM : 105720467314, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/2019 M, Tanggal 7 Februari 2019 M/2 Jumadil Akhir 1440 H, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

2 Jumadil Akhir 1440 H
7 Februari 2019

Makassar

PANITIA PENGUJI

1. Pengawas Umum : Prof.Dr.H. Abd. Rahman Rahim,SE.,MM (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim, HR, SE.,MM. (.....) (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim,SE.,MM(.....)
2. Ismail Rasulong, SE, MM (.....)
3. Drs. H. Sultan Sarfda, MM (.....)
4. Drs. H. Hamzah Limpo, M.Si (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makasaar

Ismail Rasulong, SE., MM
NEM :903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYA MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawa ini :

Nama : Haryadin
Stambuk : 10720467314
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Pemberian Insentif dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros".

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan kedepan tim penguji adalah ASLI hasil karya saya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Januari 2019
Yang Membuat Pernyataan



Diketahui

Dekan,



Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hdayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beerta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan proposal yang berjudul **“Pengaruh pemberian insentif dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros”**.

Proposal yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis bapak Abd.Hamid dan ibu Jaenab yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudara tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid,SE,MM , selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis , sehingga Proposal selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, SE, MM.,selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan proposal hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang slalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan proposal ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa proposal ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya

para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan proposal ini.

Mudah-mudahan proposal yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wasalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Agustus 2018

Penulis

ABSTRAK

HARYADIN, 2018. Pengaruh pemberian insentif dan pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I A. Ifayani Haanurat dan Pembimbing II M. Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros yang berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu menggunakan keseluruhan populasi yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner, wawancara dan serta dokumentasi. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis digunakan adalah analisis regresi berganda, Uji F (Uji simultan), Uji t (uji parsial), dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan yaitu variabel X_1 insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y prestasi kerja pegawai dan variabel X_2 pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y prestasi kerja pegawai (melalui uji F), sehingga hipotesis pada penelitian ini X_1 dan X_2 dapat diterima atau terbukti. Serta hasil dari uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square menunjukkan nilai 0,838 atau sebesar 83,8 % menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki variabel independent sangat kuat untuk menjelaskan terhadap variabel dependent dan sisanya sebanyak 16,2 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Kata kunci : Insentif, pelatihan dan prestasi kerja pegawai.

ABSTRACT

Haryadin, 2018. The effect of giving incentive and training on employee work performance in junior high school 3 Camba Maros regency. Management department of Muhammadiyah university of Makassar mentor I A. Ifayani Haanurat and mentor II M. Hidayat.

the sample in this study is a saturated sample that uses a total population of 35 people. this study uses quantitative methods. Data collection methods used are observation, questionnaires, interviews and documentation. Data quality testing using validity tests. multiple regression analysis method, f test (simultaneous test) t test (partial test), and test of the coefficient of determination. The results showed that the variable X1 incentives had a positive and significant effect on employee performance achievement variables and the variable X2 training had a positive and significant effect on employee performance achievement variable Y (through f test) and the partial test results (t test) showed that variable X1 incentive and the variable X2 training has a positive and significant effect, on employee performance variables, so the hypothesis in this study X1 and X2 can be accepted or proven. and results of the determination coefficient test obtained r of 0,838 % shows that the capabilities of the independent variable are very strong to explain the dependent variable and the remaining 16,2 % can be explained by other variables outside the research variable. while based on the regression equation obtained efficiently to describe the relationship between variable.

Key Words : *incentives, training, and employee performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Insentif	5
B. Pelatihan	11
C. Prestasi Kerja	18
D. Hasil Penelitian Terdahulu	20
E. Kerangka Pikir	21
F. Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
B. Metode Pengumpulan Data	23
C. Jenis dan Sumber Data.....	24
D. Populasi dan Sampel	25
E. Variabel dan Definisi Operasional.....	26
F. Metode Analisis Data	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	31
B. Hasil Penelitian.....	38
C. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Peneliti Terdahulu	20
Tabel 3.1 Skala Likert Pada Pertanyaan Tertutup	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Karakteristik Profil Responden Menurut Usia	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	41
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Insentif	42
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan	44
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja	45
Tabel 4.8 Hasil Perbandingan r Hitung dan r Tabel Variabel Insentif.....	49
Tabel 4.9 Hasil Perbandingan r Hitung dan r Tabel Variabel Pelatihan	49
Tabel 4.10 Hasil Perbandingan r Hitung dan r Tabel Variabel Prestasi Kerja.....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Rileabel Angket	51
Tabel 4.12 Nilai Koefisien Regresi.....	52
Tabel 4.13 Model Summary.....	54
Tabel 4.14 Anova	55
Tabel 4.15 Coefficients	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 3 Camba	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi sekarang ini ditandai dengan suatu persiapan yang sangat ketat, maka yang menjadi persoalan adalah menyiapkan pegawai atau karyawan yang berkualitas yang mampu bersaing dengan tenaga-tenaga profesional dari negara lain atau dengan kata lain menyiapkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan secara spesifik yang handal dan berkualitas. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama disegala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program motivasi dan pelatihan. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak organisasi atau instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari pegawai agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan yang insentif. Dengan melakukan pelatihan bagi para pegawai pada suatu instansi pemerintahan akan dapat diperoleh berbagai manfaat bagi pihak pimpinan dan karyawannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian usaha peningkatan produktivitas dan prestasi kerja pegawai dapat dicapai tanpa menambah jumlah dari pegawai tetapi cukup dengan pembinaan, pengembangan, motivasi dan pelatihan sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lain berjalan. (Simamora, 2011 : 15).

Suatu instansi pemerintah senantiasa dituntut agar memiliki program pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi. Hal ini akan membawa keuntungan bagi instansi tersebut karena biaya operasional yang akan dikeluarkan dapat diminimalkan. Kekeliruan dalam bekerja, efisien dan efektivitas kerja akan diperbaiki. Adapun yang dimaksud dengan efisiensi dan efektivitas adalah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil, tidak terjadi keborosan waktu serta penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang pegawai. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan karyawan merasakan adanya peluang mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seorang pegawai akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka instansi haruslah menjadi satu organisasi yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan para pekerjanya.

Menurut Handoko (2011:462) kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan

kerjanya. Hal ini sesuai dengan menstabilisasikan perasaan senang dan tidak senang, menyimpulkan bahwa orang yang puas dalam pekerjaannya berhubungan dengan kepuasan kerja dan bahwa orang yang tidak puas dengan pekerjaannya berhubungan dengan suasana atau lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, pemberian insentif dan pelatihan merupakan cara yang biasa digunakan lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dan profesional guru. Maka penulis tertarik ingin mengadakan kegiatan penelitian di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros dengan mengambil judul **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros”**.

B. Rumusan masalah

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros ?
2. Apakah pemberian pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros ?
3. Apakah pemberian insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi atau organisasi untuk mengetahui arti pentingnya insentif dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Bagi Penulis.

Sebagai pengalaman berharga serta menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pemberian insentif dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Bagi Penulis lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan perbandingan atau bahkan sebagai acuan bagi peneliti yang akan dilakukan oleh pihak lain yang berminat pada bahasan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif merupakan salah satu sarana untuk meningkat prestasi kerja pegawai, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Sedangkan individu-individu biasanya akan terdorong untuk berperilaku sedemikian rupa yang mereka rasakan akan mengarah kepada perolehan ganjaran. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas mengenai Insentif, dibawah ini ada beberapa pengertian atau pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Pengertian insentif menurut Moekijat (2011:531) dalam kamus manajemen adalah sesuatu yang mendorong atau yang mempunyai sesuatu kecendrungan untuk melakukan suatu tindakan.

Menurut Dessler (2014:347) mengemukakan pandangan mengenai insentif yaitu: insentif adalah ganjaran financial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produktivitasnya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mengenai insentif Sarwoto (2013:276) memberikan batasan bahwa, insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasinya.

Pengertian insentif merupakan "suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang". Dimaksudkan untuk memberikan upah dan gaji yang

berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan oleh prestasi kerja.

Insentif sebagai suatu sarana motivasi yang berupa perangsang ataupun dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi. Pemberian daya perangsang atau insentif merupakan daya pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja lebih giat dengan segala upaya dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai tersebut. Dari pengertian mengenai insentif diatas, dapat dikatakan bahwa insentif merupakan salah satu ransangan agar dapat mendorong seseorang untuk berprestasi lebih baik, karna pada dasarnya pengupahan insentif tersebut dibayarkan berdasarkan kelebihan prestasi.

Beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar pelaksanaannya dapat berhasil yaitu :

- a. Pembayaran hendak sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh pegawai sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima karyawan atau pegawai hendaknya langsung menaikkan *output* dan *efisiensi*.
- c. Pembayaran dilakukan secepat mungkin.
- d. Standar kerja hendaknya dilakukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
- e. Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam, hendaknya cukup merangsang kerja karyawan untuk bekerja lebih giat.

Semua rencana insentif harus dapat diterima oleh pegawai dan dijamin tidak akan berubah kecuali perlengkapan atau metode mengalami perubahan besar. Jika mungkin, standar bagi semua pekerjaan harus sama sulitnya, dan

penyebaran antara penghasilan normal setiap jam dan upah insentif rata-rata harus cukup besar untuk merangsang usaha di atas rata-rata. Jadi jelas bahwa insentif ini sangat diperlukan dalam setiap organisasi ataupun instansi untuk mendorong pekerjaannya agar lebih bersemangat dalam melakukan tindakan guna mencapai tujuan organisasi atau instansi.

2. Jenis-jenis insentif

Seorang pimpinan organisasi perlu menetapkan satu kebijaksanaan tertentu dalam pemberian insentif supaya pegawai atau karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Secara garis besar insentif dapat dibagi dua golongan. Kedua golongan insentif tersebut sama pentingnya dan bisa digunakan secara saling melengkapi, tergantung pada kondisi dan kebutuhan pihak yang perlu dimotivasi, maka penekanan dapat dilakukan pada salah satu bentuk di atas.

a. Insentif material

Menurut Hasibuan, (2012:133) mengungkapkan upah insentif kombinasi, dengan memaparkan kombinasi antara waktu yang dihemat dengan aktivitas kerja.

Menurut Amstrong, (2013:140) pengaturan dalam organisasi mengenai apa dan bagaimana pegawai harus dibayar atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Insentif dapat diberikan dalam bentuk :

a. Uang. Insentif dalam bentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam antara lain:

1) Bonus :

a) Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan.

- b) Bonus diberikan secara efektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima.
- c) Bonus diberikan sekali tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.

2) Komisi:

Komisi merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Kompensasi yang di tangguhkan

Ada dua macam program insentif yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual.

- a. Pensiun. Pensiun memiliki nilai insentif karna memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, menyediakan jaminan ekonomi bagi pegawai tersebut setelah ia tidak bekerja lagi.
 - b. Pembayaran kontraktual. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara pegawai dengan organisasi atau instansi, akan dibayarkan sejumlah uang sesuai dengan perjanjian selama periode waktu tertentu.
- 4) Jaminan sosial. Insentif diberikan dalam bentuk jaminan sosial lajimnya diberikan secara kolektif, tidak ada kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya sama rata. Bentuk jaminan sosial bermacam-macam, antara lain :
- a) Pemberian perumahan dinas.
 - b) Pengobatan secara cuma-cuma.
 - c) Cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.

b. Insentif Non Material

Maslow (2011:453) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 2) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beriteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 3) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya dan pertentangan.
- 4) Kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik dan bernafas.

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :

- 1) Pemberian pujian baik lisan maupun tulisan, secara resmi (dimuka umum) ataupun secara pribadi.
- 2) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja. Misalnya permadani, *air condition*, dan lain-lain.

Menurut wursanto (2013:300) kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang.

Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis (makanan, pakaian, dan tempat tinggal), psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan social (kelompok). Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi atau berbagai macam kekurangan itu dapat diatasi maka akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk berprestasi lebih baik.

Adanya kebutuhan berprestasi yang tinggi pada pegawai akan mendorong pegawai mencapai kesuksesan. Pegawai akan berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi dari pada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan organisasi. Pegawai selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.

3. Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Tujuan pemberian insentif menurut Handoko (2011:289) adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang *financial* dan melebihi upah dan gaji dasar. Dan tujuan karyawan atau pegawai biasanya mencari organisasi atau instansi yang menyediakan insentif karena mengurangi biaya asuransi mereka.

4. Program Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dan tenaga kerja manual sampai profesional manager dan pekerja eksekutif, insentif secara umum dibahas sebagai berikut :

- a. *Price work*, yaitu Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual.
- b. *Production bonus*, yaitu tambahan upah yang diterima karna hasilkerja melebihi standar yang ditentukan, dimana pegawai mendapatkan upah pokok.
- c. *Commission*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan prestasi yang dicapai.
- d. *Maturity Curve*, yaitu gaji dapat dikelompokan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal. Ketika seseorang (biasanya karyawan ahli atau

profesional) sudah mencapai tingkat gaji yang maksimal, untuk mendorong karyawan berprestasi, organisasi mengembangkan apa yang disebut dengan *manuritycurve* atau kurva yang merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi.

B. Pelatihan

1. Pengertian pelatihan

Secara operasional dapat dirumuskan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. Menurut Triton (2010:131) menyatakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performasi pekerja pada pekerja sekarang.

Menurut Andre E. Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek

yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun indikator-indikatornya yaitu sebagai berikut :

- a. Instuktur. Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten selain itu, pendidikan instrukturpun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- b. Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasar persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- c. Materi. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak di capai oleh organisasi dan materi pelatihan pun harus *up date* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
- d. Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila disesuaikan dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.
- e. Tujuan. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
- f. Sasaran. Sasaran pelatihan harus di tentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektifitas pekerjaan perorangan yang lebih besara, hubungan antara pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditinggalakan kepada konteks seluruh lingkungannya. (William G. Scott dalam Serdamayanti,2010:163).

Menurut intruksi presiden No 15 tahun 1974 dalam Serdamayanti (2010:164) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Sedangkan menurut Ivandevich dalam marwansyah (2010:154) pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini.Orientasinya adalah saat ini membantu karyawan mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dikemukakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mengembangkan pengetahuan dan keterampilan teknis.Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi.Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tretentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan oleh Hamalik, (2011) Sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan mendatang.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich (2011:230) sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatkan segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan dibawah ini :

- a. Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau sekelompok pegawai adalah usaha meningkatkan kinerja pegawai”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang di perlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan.
- b. Program pelatihan formal adalah “usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk memberi kesempatan kepada pegawai agar menguasai keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan”.
- c. Belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak pegawai dalam usaha menguasai keterampilan pengetahuan dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.
- d. Keterampilan (*skills*) adalah “setiap perilaku kerja yang telah di pelajari “. Oleh karena itu, yang harus dicapai melalui pelatihan adalah peningkatan keterampilan yang di perlukan.

2. Pelaksanaan Pelatihan

Salah satu sarana yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai suatu kinerja adalah memberikan keterampilan pokok atau pengetahuan tentang spesifikasi pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh masing-masing karyawan dalam kegiatan operasional.

Pada dasarnya pelatihan yang dilaksanakan perusahaan menjadi kewajiban para karyawan yang ditunjuk untuk mengikutinya karena hal tersebut merupakan kebutuhan dari karyawan. Dengan dilaksanakan pelatihan baik secara intern maupun ekstern diharapkan pegawai dapat bekerja secara profesional yang pada gilirannya akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan serta terciptanya umpan balik yang menunjang peningkatan strategis pegawai dan organisasi yang pada akhirnya akan membawa dampak positif.

Program pelatihan (*training*) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Sementara itu, pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan dimasa yang akan datang. Program pelatihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi *gap* antara kecakapan pegawai dengan peminta jabatan, selain dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja.

Dalam melaksanakan pelatihan, ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi, bahan, metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan dan pengembangan, timbul masalah mengenai *trade-of*. Oleh karena itu, tidak ada teknik tunggal yang terbaik. Metode pengembangan dan pelatihan terbaik tergantung dari beberapa

faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan, Veithzalrivai (2010:240), yaitu :

- a. *Cost-efektiveness* (efektivitas biaya)
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Pengembangan suatu sistem pelatihan terpadu dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia umumnya dan pembangunan tenaga kerja khususnya, kiranya memang merupakan keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini. Kendatipun gagasan ini sesungguhnya bukan merupakan hal yang baru, namun ritisan pelaksanaannya berdasarkan konsep yang jelas.

3. Tujuan Umum Dan Tujuan Khusus Pelatihan

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Serdamayanti (2010:170) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan umum pelatihan

Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktifitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain:

- a. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerja dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan atau keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.

- c. Mengembangkan atau merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

2. Tujuan khusus pelatihan

- a. Kualitas
- b. Produktivitas kerja
- c. Mutu perencanaan tenaga kerja
- d. Semangat moral
- e. Balas jasa tidak langsung
- f. Kesehatan dan keselamatan kerja
- g. Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan
- h. Pengembangan diri

4. Jenis-jenis pelatihan

Adapun jenis-jenis pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia sesuai dengan bidangnya yaitu :

1. Pelatihan keahlian.

Pelatihan keahlian(*skill training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana, kebutuhan dan kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang.

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para pegawai keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya menggunakan mesin

ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atau akses internet.

3. Pelatihan Lintas Fungsional.

Pelatihan lintas fungsional (*cros functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan Tim.

Pelatihan tim merupakan bekerja sama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan Kreatifitas.

Pelatihan kreatifitas (*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreatifitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional, biaya dan kebaikan.

C. Pengertian prestasi kerja

Menurut istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Serdamayanti (2010:260) mengungkapkan bahwa prestasi kerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara keseluruhan

dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Benardin dan Russel (Achmad, 2012:15) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut :

prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurung waktu tertentu.

Dalam definisi mereka, kedua penulis tersebut menekankan pengertian prestasi kerja sebagai “hasil” atau “apa yang keluar” (*outcome*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka kepada organisasi.

Prestasi kerja atau kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang pernah dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator (Mangkunegara:2011) yaitu :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari susut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
- e. Kemampuan kerja sama. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat saling membantu antar sesama pegawai guna mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

D. Hasil Peneliti Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait pemberian insentif dan pelatihan oleh karna itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian yang berupa jurnal-jurnal.

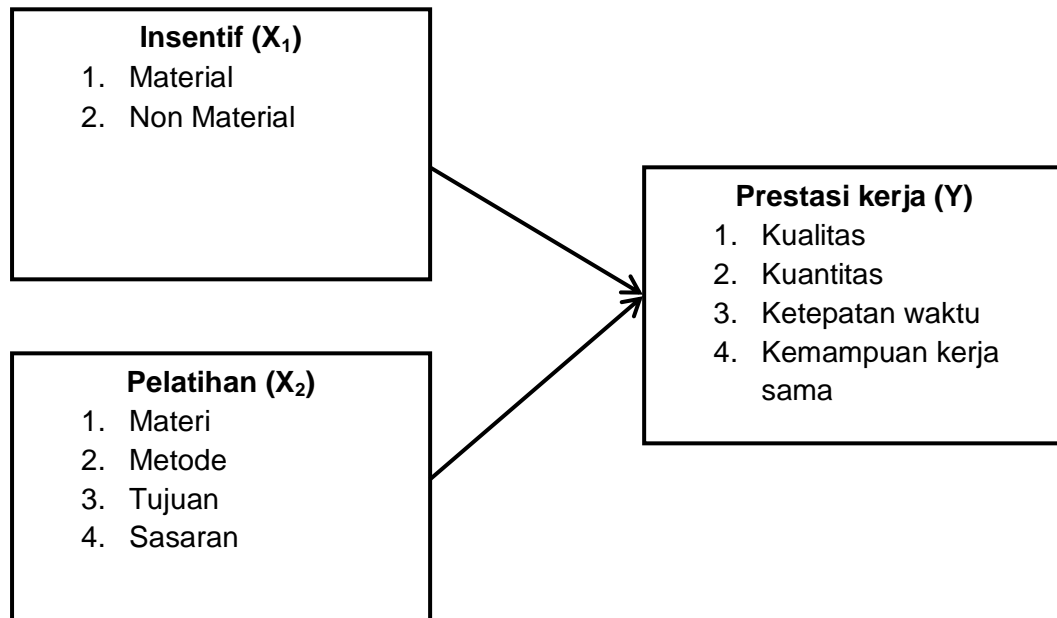
Tabel 2.1 Hasil Peneliti Terdahulu

No	NAMA	JUDUL	HASIL
1	Santi (2014)	Pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan CV. Kedai Digital Jogjakarta.	Hasil dari uji t : $(x_1)t_{hitung}=0,637$, $t_{tabel}=1,980$. jadi t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja (x_1) dengan kinerja karyawan (Y) nilai taraf X_1 adalah $0,396 < 0,05$ ($\alpha=5\%$). X_2 $t_{hitung}=0,480$ $t_{tabel}=0,008$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara harga (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan adalah $0,221 < 0,05$ ($\alpha=5\%$).
2	Hardianto Setyo Nugroho,ap (2016)	Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Fajar Koran	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X_1 insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Y dan variabel X_2 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (melalui uji F) dan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel X_1 insentif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel X_2 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Ardiansyah (2017)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar.	Hasil pengujian Uji t menunjukkan $t_{hitung} = 8,218$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel pelatihan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

E. Kerangka Konsep

Kerangka pikir adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diminati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Pada model ini dapat terlihat bagaimana model penelitian ini, yaitu mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Kerangka pikir dibuat untuk memahami variabel-variabel dasar, sehingga ditarik suatu pengertian tentang variabel tersebut sebagaimana tertulis dalam kerangka pikir, berikut adalah gambarnya :



Gambar 2.1: Kerangka Konsep

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga pemberian Insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten maros.
2. Diduga pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.
3. Diduga pemberian insentif dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros yang beralamat di Jl.Pendidikan No.7,Cempaniga Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Sedangkan waktu penelitian mulai bulan April sampai Mei 2018.

B. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengambil data serta informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Observasi, dilakukan dengan maksud untuk mengadakan pengamatan secara langsung mengenai obyek yang diteliti pada SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.
2. Dokumentasi, pengumpulan data berupa arsip atau data-data lainnya yang dibutuhkan dalam analisis.
3. Wawancara, yaitu berbicara langsung kepada pegawai untuk memperkuat pernyataan dari kuensioner yang tertera.
4. Koesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan skala likert 1-5 dengan menggunakan pertanyaan berskala (*skalling questions*).Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan spesifikasi oleh peneliti, yang selanjutnya disebut

debagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 3.1

Skala Likert pada Pertanyaan Tertutup

Pemilihan jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data.

Jenis data yang digunakan untuk membantu penyelesaian penelitian ini, maka penulis menggunakan analisis data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang dikumpulkan dari objek penelitian yang berupa bentuk angka yang dituangkan dalam bentuk tabel dan diolah dengan metode statistika dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Sumber Data.

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh langsung ditempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian berupa data hasil kuensioner.

- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah siap disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan lainnya. Contohnya struktur organisasi, aktivitas organisasi dan lain-lain.

D. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono.2013:72). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian Nawawi (2013:100).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah suatu teknik penarikan sampel digunakan apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah anggota populasi relatif kecil yaitu kurang dari 35 orang. Istilah lain dari sampling adalah sensus dimana anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut Arikunto (2002:104) mengemukakan bahwa untuk menetapkan sampel adalah apabila jumlah sampel kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi yang ada.

E. Variabel dan Definisi Operasional.

1. Variabel penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara suatu variabel ke variabel lainnya secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (*independen*)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini merupakan variabel bebasnya adalah insentif (X_1) dan pelatihan (X_2).

b. Variabel Terikat (*dependen*)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independen*). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan-batasan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini.

1) Variabel bebas (X)

a. Insentif

Insentif merupakan salah satu sarana untuk meningkat prestasi kerja pegawai, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. adapun indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada pegawai secara langsung dalam bentuk uang.

b) Insentif Non Material adalah insentif yang diberikan kepada pegawai bukan dalam bentuk uang seperti pujian secara lisan maupun tulisan.

b. Pelatihan.

Menurut Andre E. Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun indikator-indikatornya yaitu sebagai berikut :

- a) Materi. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak di capai oleh organisasi dan materi pelatihan pun harus *up date* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
- b) Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila disesuaikan dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.
- c) Tujuan. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
- d) Sasaran. Sasaran pelatihan harus di tentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

2) Variabel terikat (Y)

Prestasi kerja atau kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang pernah dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada empat indikator (Mangkunegara : 2011) yaitu :

- a) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari susut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
- d) Kemampuan kerja sama. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat saling membantu antar sesama pegawai guna mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

F. Metode Analisis Data.

Analisis data penelitian dimaksudkan menganalisis data hasil kuesioner atau angket penelitian, teknik analisis yang digunakan statistik deskriptif, uji regresi linear dan uji t.

1. Analisis statistik deskriptif

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis penelitian deskriptif, analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

a. Uji regresi linear

Sehubungan dengan masalah pokok yang dianalisis dalam penelitian ini, maka analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Menurut Gozali (2006) Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu.

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

Dimana:

Y	= Prestasi Kerja
X ₁	= Insentif
X ₂	= Pelatihan
e	= Faktor pengganggu dari luar efisien
a	= Konstanta/Intersept
b ₁	= Koefisien regresi insentif
b ₂	= Koefisien regresi pelatihan

b. Uji t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terdiri dari Insentif dan Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hipotesis yang akan diuji sebagai berikut :

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara variabel independen

dari variabel dependen.

H_1 : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Taraf uji $\alpha = 0,05$

c. Uji F

Uji F adalah pengujian secara *simultan* (bersama-sama) untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel independen antara lain Insentif dan Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak adanya pengaruh dari variabel independen

secara simultan terhadap variabel dependen

H_1 : Ada pengaruh antara variabel independen secara

simultan dari variabel dependen.

Taraf uji $\alpha = 0,05$

Degree of freedom : $dk = k: n-k-1$

Jika F_{hitung} atau $t_{hitung} > F_{tabel}$ atau t_{tabel} artinya H_1 diterima dan sebaliknya.

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi yang kecil mengindikasikan kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independent sangat kuat terhadap variabel dependent dan sebaliknya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat SMPN 3 Camba

SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros yang beralamatkan di Jl. Pendidikan No. 7 atau lebih tepatnya dikelurahan Cempaniga Kecamatan Camba didirikan berdasarkan SK. Kelembagaan NOS. 98 / SK / B / III / 65.66 pada tanggal 20 Juli 1965 atas permintaan warga atau masyarakat dan persetujuan pihak sekolah maka segeralah meminta izin atau mengajukan ke Dinas. Atas usaha dan kerja sama yang baik atas perjuangan beberapa guru, komite dan masyarakat, maka berdirilah bangunan tempat belajar tersebut pada tahun 1965 dengan nomor statistik 201190104004. SMP Negeri 3 Camba memiliki luas tanah 7380 m² dan luas bangunan 2467 m² dan bersertifikat atas nama SMPN 3 Camba.

Pada tanggal 14 Mei 2013 bangunan SMP Negeri 3 Camba berdasarkan SK Kepala sekolah No. 369/KPTC/820/V/2013 telah direnovasi dengan sebaik mungkin dilaksanakan swakelola oleh panitia kegiatan dengan melibatkan masyarakat sekitar. Untuk mewujudkan transparansi kepada masyarakat panitia kegiatan mengadakan sosialisasi terlebih dahulu tentang kegiatan pembangunan/rehabilitasi ruang kelas dan gedung sekolah dalam rapat wali murid. Disamping itu panitia kegiatan membuat papan informasi yang berisi tentang jenis kegiatan yang sedang dilakukan, besar dana yang diperlukan, sumber dana, pemberi dana subsidi dan jumlah dana yang dianggarkan dalam rehabilitasi bangunan tersebut.

2. Visi dan Misi SMPN 3 Camba

1. Visi

“Terwujudnya lulusan yang beriman, berprestasi dan berbudaya”

2. Misi

- a. Melaksanakan pembelajaran secara efektif sehingga nilai rata-rata siswa meningkat.
- b. Memberdayakan guru dan tenaga kependidikan lainnya sehingga menjadi guru/pegawai profesional dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Membiasakan siswa berkomunikasi Bahasa Inggris secara sederhana.
- d. Menumbuhkan semangat belajar siswa dalam proses pembelajaran.
- e. Mendorong dan membantu siswa mengembangkan bakat seni yang dimilikinya.
- f. Menumbuhkan semangat bersaing dalam kegiatan olah raga permainan.
- g. Menumbuhkan pemahaman siswa dalam melaksanakan nilai-nilai agama.
- h. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga dan komite sekolah dalam memelihara keamanan dan kenyamanan lingkungan dalam belajar.
- i. Meningkatkan keterampilan pra vokasional.
- j. Meningkatkan sarana dan prasarana.

3. Tujuan

- a. Sekolah mampu meningkatkan prestasi siswa.
- b. Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan Dokumen KTSP dengan lengkap.
- c. Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan perangkat kurikulum yang lengkap, mutakhir dan berwawasan ke depan.

- d. Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan standar isi (kurikulum satuan pendidikan, silabus lengkap, model sistem penilaian lengkap, RPP (lengkap).
- e. Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan standar proses pembelajaran meliputi : tercapai/telah dibuat/ditetapkan melaksanakan pembelajaran dengan strategi/metode CTL, pendekatan pembelajaran tuntas, pendekatan pembelajaran individual, dll secara lengkap.
- f. Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan standar pendidik dan tenaga kependidikan meliputi : semua guru berkualifikasi S1, mengembangkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan.
- g. Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan standar sarana dan prasarana yang memenuhi standar pelayanan minimal.
- h. Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan standar pengelolaan sekolah-sekolah meliputi : pencapaian pengelolaan : pembelajaran, kurikulum, sarpras, SDM, kesiswaan, administrasi secara lengkap.
- i. Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan standar penilaian pendidikan yang relevan.
- j. Sekolah mampu menghasilkan peserta didik dalam pelaksanaan nilai-nilai agama melalui baca tulis Al-Qur'an.
- k. Sekolah mampu memenuhi pengembangan budaya mutu sekolah yang memadai.
- l. Sekolah mampu mewujudkan lingkungan sekolah dalam 7K secara lengkap.
- m. Meningkatkan kerjasama dengan lembaga lain yang relevan.
- n. Sekolah mampu melaksanakan penciptaan budaya tata krama "in action".

5. Tugas Pokok dan Fungsi Personil Pada Struktur Organisasi SMPN 3

Camba.

1. Kepala Sekolah : sebagai Pemimpin Administrasi dan Supervisor (penanggung jawab)
2. Wakil Kepala Sekolah tugas pokok dan fungsi membantu kepala sekolah dalam kegiatan sebagai berikut :
 - a. Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan pelaksanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Pengarahan
 - d. Ketenagaan
 - e. Pengkordinasian
 - f. Pengawasan
 - g. Penilaian.
 - h. Identifikasi dan pengumpulan
 - i. Penyusunan laporan pada semua urusan-urusan
3. Urusan Kurikulum tugas pokok dan fungsi meliputi :
 - a. Menyusun program pengajaran menyusun
 - b. Menyusun Pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
 - c. Menyusun jadwal Evaluasi Belajar dan Ujian Akhir
 - d. Menetapkan kriteria ketuntasan belajar minimal dan kriteria kelulusan
 - e. Mengatur Jadwal penerimaan buku rapor dan STTB
 - f. Mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusunan satuan pelajaran
 - g. Menyusun laporan pelaksanaan pelajaran
 - h. Mempersiapkan format dan mengumpulkan analisis hasil belajar siswa dan program perbaikan yang telah dibuat oleh guru mata pelajaran

- i. Mempersiapkan, mengatur pelaksanaan Evaluasi atas petunjuk Kepala Sekolah
 - j. Menyusun data daya serap dan target kurikulum setiap akhir semester dan UAN
 - k. Mempersiapkan format-format, data dan lain-lain atas petunjuk Kepala Sekolah
4. Urusan Kesiswaan, tugas dan fungsinya :
- a. Menyusun program pembinaan kesiswaan
 - b. Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian tata tertib sekolah serta melakukan pemilihan pengurus OSIS.
 - c. Membina pengurusan OSIS dalam berorganisasi
 - d. Menyusun program dan jadwal pembinaan kesiswaan secara berkala dan insidental.
 - e. Membina dan melaksanakan koordinasi terhadap kegiatan 9 K disekolah
 - f. Melaksanakan seleksi calon siswa teladan dan penerima beasiswa.
 - g. Melakukan pemilihan calon siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan diluar sekolah
 - h. Mengatur mutasi siswa bersama guru BK
 - i. Menyusun laporan pelaksanaan Kegiatan kesiswaan secara berkala
5. Urusan sarana dan prasarana, tugas pokok dan fungsinya meliputi :
- a. Menyusun rencana kebutuhan sarana/prasarana
 - b. Mengkoordinasikan pendayagunaan sarana/prasarana
 - c. Pengelolaan pembiayaan alat-alat pengajaran
 - d. Menyusun laporan pelaksanaan sarana/prasarana secara berkala
 - e. Mengkoordinir program praktek keterampilan

- f. Menginventarisasi daftar alat dan bahan milik keterampilan
 - g. Mengawasi penataan kebersihan ruangan maupun halaman gedung keterampilan bersama guru yang menggunakan ruangan tersebut.
6. Kepala Laboratorium, tugas pokok dan fungsinya meliputi :
- a. Perencanaan penggunaan laboratorium (jadwal)
 - b. Membuat/menegakkan dan menggunakan tata tertib laboratorium
 - c. Mengkoordinir penggunaan laboratorium
 - d. Menginventarisasi/pengadministrasian alat laboratorium
 - e. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium
7. Kepala Perpustakaan, tugas pokok dan fungsinya meliputi :
- a. Perencanaan pengadaan buku, bahan pustaka lainnya
 - b. Pelayanan perpustakaan
 - c. Perencanaan pengembangan perpustakaan
 - d. Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku/bahan pustaka
 - e. Investarisasi dan pengadministrasian buku-buku bahan pustaka
 - f. Penyimpanan buku-buku/media pustakaan
 - g. Menyusun tata tertib perpustakaan
 - h. Menyusun laporan kegiatan perpustakaan secara berkala
8. Pengembangan Ekstrakurikuler, tugas pokok dan fungsinya meliputi :
- a. Merencanakan, mengatur, mengawasi dan melaporkan kegiatan Ekstrakurikuler siswa secara berkala
 - b. Berkerja sama dengan pembinaan siswa dan guru mata pelajaran yang relevan dengan tugas pokoknya

9. Kepala TU./Administrasi Ketata Usahaan Sekolah,tugas pokok dan fungsinya meliputi :

- a. Penyusunan program tata usaha sekolah
- b. Pengelolaan keuangan sekolah
- c. Pengurusan administrasi pegawai,guru dan siswa
- d. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha
- e. Penyusunan administrasi perlengkapan sekolah
- f. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah
- g. Mengkoordinasikan dan melaksanakan 7 K
- h. Penyusunan laporan pelaksanaan / kegiatan pengurusan ketata usahaan secara berkala

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Dekriptif.

Bagian ini dijelaskan mengenai data dekriptif yang diperoleh dari responden.Data dekriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian.Data dekriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai pada SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin,usia,golongan dan masa kerja.

a. Dekriptif profil responden menurut jenis kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	13	37,14
Perempuan	22	62,86
Total	35	100

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diperoleh data bahwa dari 35 responden, sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 22 orang (62,86%) dan laki-laki berjumlah 13 orang (37,14%).

b. Deskripsi profil responden berdasarkan usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu dekriptif profil responden berdasarkan usia atau umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Profil Responden Menurut Usia

No	Usia Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	6	17,2
2	31 - 40 Tahun	10	28,5
3	41 - 50 Tahun	15	42,8
4	>50 Tahun	4	11,5
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dipeoleh data bahwa dari 35 responden sebagian besar responden dalam rentang usia 41-50 tahun yakni sebanyak 15 orang (42,8 %),sedangkan yang berada dalam rentang usia 20-30 tahun sebanyak 6 orang (17,2 %),responden dalam rentang usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (28,5 %),dan responden berada dalam rentang usia >50 tahun sebanyak 4 orang (11,5 %).

c. Dekriptif profil responden berdasarkan masa kerja

Dekriptif responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden masa kerja. Oleh karena itu dekriptif profil responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	<11 Bulan	4	11,4
2	1 – 10 Tahun	7	20
3	11 – 20 Tahun	15	42,9
4	21 – 30 Tahun	9	25,7
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2018

Dari Tabel 4.3 dekriptif profil responden berdasar masa kerja yaitu masa kerja kerja responden <11 bulan sebanyak 4 orang dengan presentase 11,4 %,masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 20 %,masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 42,9 %,dan masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 25,7 %. Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang telah bekerja hampir 20 tahun

oleh karena itu perlu diberikan lagi motivasi yang berupa insentif maupun pelatihan untuk meningkatkan kembali prestasi kerja pegawai

d. Dekriptif profil responden berdasarkan golongan.

Karakteristik responden berdasarkan golongan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut golongan. Oleh karena itu dekriptif profil responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.4
Karakteristik profil responden berdasarkan golongan

No	Golongan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	IV/b	19	54,3
2	IV/a	3	8,6
3	III/d	4	11,5
4	III/a	1	2,8
5	III/c	1	2,8
6	II/a	1	2,8
7	Lainya	6	17,2
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2018

Dari tabel 4.4 dekriptif responden berdasarkan golongan dapat dilihat bahwa responden yang bergolongan IV/b sebanyak 19 orang dengan presentase 54,3 %, golongan IV/a sebanyak 3 orang dengan persentase 8,3 %, golongan III/d sebanyak 4 orang dengan persentase 11,5 %, golongan III/a sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8 %, golongan III/c sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8 %, golongan II/a sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8 %, dan golongan lainnya sebanyak 6 orang dengan persentase 17,2 %. Sehingga dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki golongannya lebih dominan pada SMP N

3 Camba Kabupaten Maros adalah pegawai yang bergolongan IV/b sehingga memungkinkan prestasi kerja pegawai pegawai dapat berjalan dengan baik didalam instansi atau organisasi

2. Dekriptif Variabel Insentif, Pelatihan dan Prestasi Kerja

Variabel X_1 Insentif merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari item pertanyaan dengan indikator non material dan material. Variabel X_2 pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pendidikan diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari item pertanyaan materi, metode, tujuan dan sasaran. Sedangkan Variabel Y prestasi kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari item pernyataan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemampuan kerja sama.

a. Insentif (X_1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang insentif terlihat bahwa frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Distribusi frekuensi variabel insentif (X_1)

Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden										Skor	Rata-rata
	SS (5)		S(4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
$X_{1,1}$	21	60	14	40	0	-	0	-	0	-	161	4,60
$X_{1,2}$	16	45,7	19	54,3	0	-	0	-	0	-	156	4,45
$X_{1,3}$	17	48,5	10	28,6	3	8,6	4	11,4	1	2,9	143	4,08
$X_{1,4}$	19	54,3	16	45,7	0	-	0	-	0	-	159	4,54

Sumber : Hasilolah Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan insentif (X_1) sebagai berikut :

- 1) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan $X_{1,1}$ tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju,tidak setuju dan netral,14 responden (40%) menyatakan setuju dan 21 responden (60%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan $X_{1,1}$.
- 2) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan $X_{1,2}$ tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju,tidak setuju dan netral, sedangkan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju 19 responden (54%) dan yang memberi tanggapan sangat setuju 16 responden (45,7%). Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan $X_{1,2}$.
- 3) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan $X_{1,3}$,ada 1 responden (2,9%) yang memberi tanggapan sangat tidak setuju,4 responden (11,4%) yang memberi tanggapan tidak setuju,3 responden (8,6%)

yang memberi tanggapan netral, 10 responden (28,6%) yang memberi tanggapan setuju dan 17 responden (48,5%) yang memberi tanggapan sangat setuju, Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan $X_{1,3}$.

- 4) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan $X_{1,1}$ tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral, 16 responden (45,7%) menyatakan setuju dan 19 responden (54,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan $X_{1,4}$.

b. Pelatihan (X_2)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang pelatihan terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Distribusi frekuensi variabel pelatihan (X_2)

Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden										Skor	Rata-rata
	SS (5)		S(4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
$X_{2,1}$	17	48,6	18	51,4	0	-	0	-	0	-	157	4,48
$X_{2,2}$	21	60	11	31,4	3	8,6	0	-	0	-	158	4,51
$X_{2,3}$	18	51,4	15	42,9	2	5,7	0	-	0	-	156	4,45
$X_{2,4}$	19	54,3	14	40	2	5,7	0	-	0	-	157	4,48

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa item-item pernyataan pelatihan (X_2) sebagai berikut :

- 1) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan $X_{2,1}$ tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral, 18 responden (48,6%) menyatakan setuju dan 17 responden (51,4%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan $X_{2,1}$.
- 2) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan $X_{2,2}$ tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral 3 responden (8,6%) setuju 11 responden (31,4%) dan yang memberi tanggapan sangat setuju 21 responden (60%). Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan $X_{1,2}$.
- 3) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan $X_{2,3}$, tidak ada responden yang memberi tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sedangkan responden yang memberi tanggapan netral 2 responden (5,7%), 15 responden (42,9%) yang memberi tanggapan setuju dan 18 responden (51,4%) yang memberi tanggapan sangat setuju, Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan $X_{2,3}$.
- 4) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan $X_{1,1}$ tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sedangkan 2 responden (5,7%) menyatakan netral, 14 responden (40%) menyatakan setuju dan 19 responden (54,3%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan $X_{2,4}$.

Tabel 4.7
Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja (Y)

Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden										skor	Rata-rata
	SS (5)		S(4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y ₁	21	60	12	34,3	2	5,7	0	-	0	-	159	4,54
Y ₂	4	11,4	21	60	4	11,4	6	17,2	0	-	128	3,65
Y ₃	2	5,7	22	62,8	5	14,3	6	17,2	0	-	125	3,57
Y ₄	15	42,9	17	48,6	3	8,6	0	-	0	-	152	4,34
Y ₅	23	65,7	11	31,4	1	2,9	0	-	0	-	186	5,31
Y ₆	21	60	12	34,3	2	5,7	0	-	0	-	159	4,54
Y ₇	19	54,3	14	40	2	5,7	0	-	0	-	157	4,48
Y ₈	21	60	14	40	0	-	0	-	0	-	161	4,60

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa item-item pernyataan prestasi kerja (Y) sebagai berikut :

- 1) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan Y₁, yaitu tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sedangkan yang memberikan tanggapan netral 2 responden (5,7%) menyatakan setuju 12 responden (34,3%) dan yang menyatakan sangat setuju 21 responden (60%). Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y₁.
- 2) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan Y₂, tidak ada responden yang memberi tanggapan sangat tidak setuju, sedangkan responden yang memberi tanggapan tidak setuju 6 responden (17,2%), yang memberi tanggapan netral 4 responden (11,4%), 21 responden (60%) yang

memberi tanggapan setuju dan 4 responden (11,4%) yang memberi tanggapan sangat setuju, Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y_2 .

- 3) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan Y_3 , tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan yang memberi tanggapan tidak setuju 6 responden (17,2%), menyatakan netral 5 responden (14,3%), menyatakan setuju 22 responden (62,8%) dan 2 responden (5,7%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y_3 .
- 4) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan Y_4 , tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju sedangkan yang memberi tanggapan netral 3 responden (8,6%), yang memberi tanggapan setuju 17 responden (48,6%), dan yang memberi tanggapan sangat setuju 15 responden (42,9%). Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y_4 .
- 5) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan Y_5 , tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju. sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral 1 responden (2,9%), setuju 11 responden (31,4%) dan yang memberi tanggapan sangat setuju 23 responden (65,7%). Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y_5 .
- 6) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan Y_6 , tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju. sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral 2 responden (5,7%), setuju 12 responden (34,3%) dan yang memberi tanggapan sangat setuju 21 responden

(60%). Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y_6 .

7) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan Y_7 , tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral 2 responden (5,7%), setuju 14 responden (40%) dan yang memberi tanggapan sangat setuju 19 responden (54,3%). Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y_7 .

8) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan Y_8 , tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral, 14 responden (40%) menyatakan setuju dan 21 responden (60%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y_8 .

Berdasarkan tabel diatas yaitu tanggapan responden terhadap variabel insentif (X_1) yang terdiri dari indikator non material dan material, variabel pelatihan (X_2) yang terdiri dari indikator materi, metode, tujuan dan sasaran dan Variabel Prestasi kerja pegawai (Y) yang terdiri dari indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemampuan kerja sama. Maka bisa disimpulkan bahwa tanggapan responden yang dominan diberikan adalah jawaban sangat setuju.

3. Uji Validitas

Setiap penelitian dilakukan dengan menggunakan metode angket perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang penelitian gunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas menggunakan prinsip mengkorelasikan atau mengh

ubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupula uji validitas *product moment pearson corelation*, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka angket kuesiner dinyatakan Valid. Sedangkan,
- b. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka angket kuesioner dinyatakan tidak Valid.

Dalam uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu $N=35$ pada signifikan 5 % yang dilihat melalui r tabel ditemukan nilai nilai sebesar 0,3338 setelah diketahui nilai r tabel maka selanjutnya dibandingkan dengan r hitung yang ditemukan melalui hasil SPSS.

Tabel 4.8
Hasil perbandingan r hitung dan r tabel melalui SPSS
Variabel Insentif (X_1)

	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X_1	1	0,761	0,3338	Valid
	2	0,648	0,3338	Valid
	3	0,858	0,3338	Valid
	4	0,759	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2018

Tabel 4.9
Hasil perbandingan r hitung dan r tabel melalui SPSS
Variabel pelatihan (X₂)

	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X ₂	1	0,716	0,3338	Valid
	2	0,816	0,3338	Valid
	3	0,799	0,3338	Valid
	4	0,773	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2018

Tabel 4.10
Hasil perbandingan r hitung dan r tabel melalui SPSS
Variabel Prestasi Kerja

	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y	1	0,762	0,3338	Valid
	2	0,812	0,3338	Valid
	3	0,770	0,3338	Valid
	4	0,735	0,3338	Valid
	5	0,728	0,3338	Valid
	6	0,762	0,3338	Valid
	7	0,817	0,3338	Valid
	8	0,583	0,3338	Valid

Sumber Data : SPSS 20

Dengan demikian, dari hasil tabel 4.8 Variabel (X₁) Insentif, tabel 4.9 Motivasi (X₂) dan tabel 4.10 variabel (Y) prestasi kerja, setelah membandingkan nilai r hitung dengan r tabel diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang yang artinya semua item angket tersebut dinyatakan Valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan.

4. Uji Reliabilitas.

Secara umum reliabilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan yang dapat dipercaya. Dalam statistik SPSS uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistensian angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama.

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti hanya pada uji-uji statistik lainnya hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach's pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari t tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan *reliabel* atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai t tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak *reliabel* atau tidak konsisten.

Tabel 4.11
Hasil Uji Rileabel Angket

No	Variabel	Cronbach Alpha	T tabel	Keterangan
1	X ₁	0,687	1,692	Reliabel
2	X ₂	0,780	1,692	Reliabel
3	Y	0,882	1,692	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2018

Dari gambar output diatas, diketahui bahwa nilai Alpha Variabel X₁ yaitu insentif sebesar 0,687 dan Variabel X₂ yaitu pelatihan sebesar 0,780 dan Variabel Y yaitu prestasi kerja pegawai sebesar 0,882, kemudian nilai Alpha dibandingkan dengan t tabel dengan nilai N=35 dicari pada distribusi nilai t tabel

signifikan 5 % diperoleh nilai t tabel sebesar 1,692. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai Alpha Variabel (X_1) Insentif sebesar 0,687 lebih besar dari nilai t tabel = 1,692 dan Variabel (X_2) Pelatihan sebesar 0,780 lebih besar dari t tabel 1,692 dan Variabel (Y) yaitu prestasi kerja pegawai sebesar 0,882 lebih besar dari nilai t tabel 1,692 yang artinya item-item angket insentif, pelatihan dan prestasi kerja pegawai dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

5. Hasil Regresi Berganda.

Dari hasil analisis SPSS 20 dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi dan persamaan garis. Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh Variabel bebas (X_1) insentif, (X_2) pelatihan terhadap variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja pegawai dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 4.12 Nilai Koefisien Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,251	2,757		,091	,928
	TOTALX1	1,089	,249	,566	4,375	,000
	TOTALX2	,828	,277	,388	2,994	,005

a. *Dependent Variable: TOTAL.Y*

b. *Sumber : Data SPSS 2018*

Dari tabel 4.12 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

Dimana :

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Insentif

X_2 = pelatihan

Y = Prestasi Kerja

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,251 + 1,089 + 0,828$$

$$Y = 2,162$$

Dimana :

a = 0,251, angka tersebut menunjukkan prestasi kerja pegawai apabila insentif dan pelatihan berjalan dengan baik dalam instansi. $b_1 \cdot X_1 = 1,089$ artinya jika nilai insentif dalam instansi mengalami peningkatan sebesar 10 satuan maka nilai prestasi kerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,3 satuan. $b_2 \cdot X_2 = 0,828$, artinya jika nilai pelatihan dalam instansi mengalami peningkatan sebesar 10 satuan maka nilai prestasi kerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,9 satuan.

Hasil penelitian regresi dari tabel 5.10 menunjukkan bahwa insentif dan pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dari hasil perhitungan regresi berganda tersebut diperoleh nilai signifikan insentif (X_1) adalah sebesar 0,000 dan pelatihan (X_2) adalah sebesar 0,005. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku

(Sugiyono, 2005) apabila terjadi, jika signifikan lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikan yaitu variabel $X_1 = 0,000$, $X_2 = 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 insentif dan variabel X_2 pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu prestasi kerja pegawai.

6. Penguji Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi berganda untuk mengetahui pengaruh insentif dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Penguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan tiga metode berdasarkan koefisien determinasi, uji F dan Uji T.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13
Hasil Uji
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 ^a	,838	,827	1,65263

a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

b. Sumber : Data SPSS 2018

Dari tabel 4.13 diatas berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai R pada tabel 4.13 adalah 0,915 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel (X_1) insentif dan (X_2) pelatihan mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 91,5 %.
- 2) Nilai R square pada tabel 4.13 adalah 0,838 yang menunjukkan bahwa variabel Y yaitu prestasi kerja pegawai dipengaruhi kuat oleh variabel

(X_1) insentif dan (X_2) pelatihan sebesar 83,8 % dan sisanya 16,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Uji F

Hasil Uji F dapat dilihat dari output Anova dari hasil regresi berganda berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450,773	2	225,387	82,523	,000 ^b
	Residual	87,398	32	2,731		
	Total	538,171	34			

a. *Dependent Variable: TOTAL Y*

b. *Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1*

c. *Sumber : Data SPSS 2018*

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji F untuk hipotesis “diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros” memperoleh nilai 82,523 dan sign = 0,000. Karena nilai sign = 0,000 < 0,05, maka hipotesis “diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros” dapat diterima. Maka dapat dikatakan bahwa insentif (X_1) dan pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis telah terbukti.

c. Uji T

Hasil uji T dapat dilihat dari output *coefficients* dari hasil regresi berganda berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,251	2,757		,091	,928
	TOTALX1	1,089	,249	,566	4,375	,000
	TOTALX2	,828	,277	,388	2,994	,005

a. *Dependent Variable: TOTAL Y*

b. *Sumber : Data SPSS 2018*

Dari tabel 4.15 tersebut dapat dilihat insentif (X_1) dan pelatihan (X_2) memiliki arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dari hasil analisis SPSS 20. Nilai signifikan insentif (X_1) yaitu dengan nilai t sebesar 4,375 dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka insentif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan variabel pelatihan (X_2) adalah nilai t sebesar 2,994, dimana nilai signifikan $0,005 < 0,05$, maka pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan demikian dapat dipahami bahwa faktor insentif dan pelatihan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

C. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan dua variabel X yaitu insentif dan pelatihan dan variabel Y prestasi kerja pegawai. Sumber daya manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan organisasi atau instansi. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

a. Pengaruh Pemberian Insentif (X1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.12 diketahui bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil uji-t.

Hasil yang diperoleh dari t-hitung antara variabel pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh sebesar 4,375 dengan taraf signifikan 0,000. Jika dikonsultasikan pada t-tabel α 0,05 diperoleh t-tabel 1,692. Hal ini berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ ($4,375 > 1,695$ dan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis pertama yang diajukan oleh penulis diterima dan terbukti.

Selaras dengan hasil pembuktian data analisis, Sarwoto (2013:276) memberikan batasan bahwa, insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi atau instansi. Pemberian daya perangsang atau insentif merupakan daya pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja lebih giat dengan segala upaya dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

b. Pengaruh pelatihan (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 2,994 dengan tingkat signifikan adalah 0,005, jika dibandingkan dengan t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ ($2,994 > 1,692$) dan $\text{sig} 0,005 < 0,05$. Maka hipotesis kedua yang diajukan penulis diterima dan terbukti yaitu terdapat pengaruh antara variabel pelatihan (X1) terhadap Variabel prestasi kerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis data selaras dengan intruksi presiden No 15 tahun 1974 dalam Serdamayanti (2010:164) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi atau instansi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga berkerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting atau faktor penting untuk mendapatkan kinerja yang baik.

c. Pengaruh pemberian insentif (X1) dan pelatihan (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Menurut istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Serdamayanti (2010:260) mengungkapkan bahwa prestasi kerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut persamaan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X_1 dan X_2 yaitu insentif dan pelatihan dan variabel Y yaitu prestasi kerja pegawai dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket variabel X_1 dan X_2 yaitu insentif dan pelatihan dan variabel Y prestasi kerja pegawai terpercaya kembali dilakukan uji realibilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X_1 dan X_2 dan variabel Y dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari t_{tabel} .

Hasil regresi berganda yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaannya adalah $Y = 0,251 + 1,089 + 0,828$, dimana angket tersebut menunjukkan $a = 0,251$, angka tersebut menunjukkan prestasi kerja pegawai apabila insentif dan pelatihan berjalan dengan baik dalam instansi.

$b_{1.x_2} = 1,089$, artinya jika insentif dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai prestasi kerja pegawai akan meningkat pula. $b_{2.x_2} = 0,828$, artinya jika nilai pelatihan dalam instansi mengalami peningkatan maka nilai prestasi kerja pegawai akan meningkat pula.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa insentif dan pelatihan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa variabel X_1 dan X_2 yaitu insentif dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai didalam instansi. instansi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai sudah cukup baik dimana pegawai selalu semangat dan bekerjasama dalam mengembangkan kinerja yang dimilikinya sehingga pegawai akan semakin baik, selalu siap dalam melakukan pekerjaannya, menhadapi berbagai tantangan serta dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan global.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan prestasi kerja pegawai SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.
- c. Berdasarkan hasil uji dapat diimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, kedua variabel independen yaitu insentif (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.

B. Saran

Adapun saran di berikan adalah sebagai berikut :

Bagi instansi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena dengan meningkatnya prestasi kerja maka visi, misi dan tujuan instansi bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, 2013. *Kepuasan kerja. Edisi ketiga*, penerbit Erlangga, Hal 140
- Andre E. S dalam Mangkunegara. 2011. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Abraham H. Maslow, 2011. *Motivasi dan Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Banardin dan Rusell, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Dessler Gerry, 2014. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga diterjemahkan oleh Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Hal. 347.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko Hani. T. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich, 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. BPFE.
- Moekijat, 2011. *Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*, Mandar Maju, Bandung, Hal. 531.
- Menurut Instruktur Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Serdamayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Maju Mundur.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar Interpretama Mandiri : Jakarta.
- Rivai, veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo.

- Sarwoto, 1999. Dasar-dasar organisasi dan manajemen. Jakarta : Ghalia indonesia, Hal. 276
- Serdamayanti, 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung Maju Mundur.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Alfabeta : Bandung.
- Tritton (Serdamayanti). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Tugu Publisher.
- William g. Scott (serdamayanti), 2010. Sumber Daya Manusia dan Kerja. Bandung Maju Mundur.
- Wursanto, I. 2013. Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : Andi offset.

LAMPIRAN

HASIL TABULASI PERTANYAAN X1,X2 DAN Y

INSENTIF (X1) Jawaban Pertanyaan						
No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	JML	Rata-rata
1	5	5	5	5	20	5
2	5	5	5	5	20	5
3	5	5	5	5	20	5
4	5	5	5	5	20	5
5	5	5	5	5	20	5
6	5	5	5	5	20	5
7	5	5	5	5	20	5
8	5	5	5	5	20	5
9	5	5	5	5	20	5
10	5	5	5	5	20	5
11	5	5	5	5	20	5
12	5	5	5	5	20	5
13	5	4	5	5	19	4,75
14	5	4	5	5	19	4,75
15	5	4	5	4	18	4,5
16	5	4	5	4	18	4,5
17	5	4	5	4	18	4,5
18	4	4	4	4	16	4
19	4	4	4	4	16	4
20	4	4	4	4	16	4
21	4	4	4	5	17	4,25
22	4	4	4	4	16	4
23	4	4	4	5	17	4,25
24	4	4	4	4	16	4
25	4	4	4	5	17	4,25
26	4	4	4	4	16	4
27	4	5	4	4	17	4,25
28	5	4	3	5	17	4,25
29	4	4	3	4	15	3,75
30	5	5	3	4	17	4,25
31	5	4	2	4	15	3,75
32	4	5	2	4	15	3,75
33	4	4	1	4	13	3,25
34	4	4	2	4	14	3,5
35	5	5	2	5	17	4,25

PELATIHAN (X2)
Jawaban Pertanyaan

No	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	JML	Rata-rata
1	5	5	5	5	20	5
2	5	5	5	5	20	5
3	5	5	5	5	20	5
4	5	5	5	5	20	5
5	5	5	5	5	20	5
6	5	5	5	5	20	5
7	5	5	5	5	20	5
8	5	5	5	5	20	5
9	5	5	5	5	20	5
10	5	5	5	5	20	5
11	5	5	5	5	20	5
12	5	5	5	5	20	5
13	5	5	5	5	20	5
14	5	5	5	5	20	5
15	5	5	4	4	18	4,5
16	4	5	4	5	18	4,5
17	4	5	4	4	17	4,25
18	4	5	4	5	18	4,5
19	4	5	4	4	17	4,25
20	4	4	4	4	16	4
21	4	4	4	4	16	4
22	4	4	4	5	17	4,25
23	4	4	4	4	16	4
24	4	4	4	4	16	4
25	4	4	4	5	17	4,25
26	4	4	5	4	17	4,25
27	4	4	4	4	16	4
28	4	4	5	4	17	4,25
29	4	4	4	4	16	4
30	4	4	5	4	17	4,25
31	4	5	4	4	17	4,25
32	4	3	4	4	15	3,75
33	4	5	5	3	17	4,25
34	5	3	3	5	16	4
35	5	3	3	3	14	3,5

PRESTASI KERJA PEGAWAI (Y)										
Jawaban pertanyaan										
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	JML	Rata-rata
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
3	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4,875
4	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4,875
5	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
6	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
7	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
8	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
9	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
10	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
11	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
12	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
13	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
14	5	4	4	4	5	5	5	5	37	4,625
15	5	4	4	4	5	5	4	5	36	4,5
16	5	4	4	4	5	5	5	5	37	4,625
17	4	4	4	4	5	4	4	5	34	4,25
18	4	4	4	4	5	4	5	4	34	4,25
19	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,125
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
22	5	4	4	4	4	5	5	4	35	4,375
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
24	4	4	3	4	5	4	4	4	32	4
25	5	3	3	4	4	5	5	4	33	4,125
26	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3,75
27	5	3	3	4	5	5	4	4	33	4,125
28	4	2	2	4	4	4	4	5	29	3,625
29	5	2	2	4	5	5	4	4	31	3,875
30	4	2	2	4	4	4	4	5	29	3,625
31	4	2	4	3	5	4	4	5	31	3,875
32	4	4	2	5	4	4	4	4	31	3,875
33	3	2	3	3	4	3	3	4	25	3,125
34	3	3	2	5	4	3	5	4	29	3,625
35	5	2	2	3	3	5	3	5	28	3,5

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	total.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.515**	.475**	.539**	.761**
	Sig. (2-tailed)		.002	.004	.001	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.515**	1	.286	.497**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.002		.096	.002	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.475**	.286	1	.475**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.004	.096		.004	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.539**	.497**	.475**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.004		.000
	N	35	35	35	35	35
total.X1	Pearson Correlation	.761**	.648**	.854**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	total.x2
X2.1	Pearson Correlation	1	.375*	.402*	.544**	.716**
	Sig. (2-tailed)		.026	.017	.001	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.375*	1	.641**	.457**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.026		.000	.006	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.402*	.641**	1	.411*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.014	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.544**	.457**	.411*	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.014		.000
	N	35	35	35	35	35
total.x2	Pearson Correlation	.716**	.816**	.799**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.400	.405*	.413*	.445**	1.000**	.533**	.542**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.017	.016	.014	.007	.000	.001	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.400*	1	.759*	.666*	.507**	.400*	.627*	.209	.812**
	Sig. (2-tailed)	.017		.000	.000	.002	.017	.000	.228	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.405*	.759*	1	.333	.596**	.405*	.525**	.348*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000		.051	.000	.016	.001	.040	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.413*	.666*	.333	1	.459**	.413*	.765**	.352*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.051		.006	.014	.000	.038	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.445**	.507**	.596**	.459**	1	.445**	.555**	.411*	.728**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.006		.007	.001	.014	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	1.000**	.400*	.405*	.413*	.445**	1	.533**	.542**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.016	.014	.007		.001	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	.533**	.627*	.525*	.765**	.555**	.533**	1	.367*	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.001	.001		.030	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	.542**	.209	.348*	.352*	.411*	.542**	.367*	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.001	.228	.040	.038	.014	.001	.030		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.762**	.812**	.770**	.735**	.728**	.762**	.817**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	97.2
	Excluded ^a	1	2.8
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30.7714	14.240	.702	.761
X1.2	30.9143	14.669	.568	.779
X1.3	31.2857	10.328	.743	.683
X1.4	30.8286	14.205	.699	.761
TOTAL.X1	17.6857	4.281	1.000	.687

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	97.2
	Excluded ^a	1	2.8
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31.4000	11.424	.638	.791
X2.2	31.3714	10.299	.742	.754
X2.3	31.4286	10.605	.727	.763
X2.4	31.4000	10.718	.693	.770
TOTAL.X2	17.9429	3.467	1.000	.780

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	97.2
	Excluded ^a	1	2.8
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	64.2000	56.282	.727	.756
Y2	65.0857	52.434	.767	.737
Y3	65.1714	53.617	.721	.744
Y4	64.4000	56.247	.695	.756
Y5	64.1143	57.281	.693	.761
Y6	64.2000	56.282	.727	.756
Y7	64.2571	55.726	.789	.752
Y8	64.1429	58.950	.539	.771
TOTAL.Y	34.3714	15.829	1.000	.882

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL.X2, TOTAL.X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.838	.827	1.65263

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450.773	2	225.387	82.523	.000 ^b
	Residual	87.398	32	2.731		
	Total	538.171	34			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.251	2.757		.091	.928
	TOTAL.X1	1.089	.249	.566	4.375	.000
	TOTAL.X2	.828	.277	.388	2.994	.005

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

KUESIONER PENELITIAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : Pengaruh pemberian insentif dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai , dengan melakukan studi pada SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.

- **Identitas Responden**

- Nama Responden :(Boleh dirahasiakan)
- Jenis kelamin : laki-laki Perempuan
- Usia :
- Golongan :
- Masa kerja :

- **Pertanyaan**

Berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

• **Insentif (X₁)**

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Material	1. Pemberian tunjangan sertifikasi sudah sesuai dengan banyaknya jam kerja pegawai.					
		2. Banyaknya jam dan lama kerja,menentukan besarnya tunjangan Tambahan Pendapatan Pegawai (TPP) yang akan diterima guru.					
2	Non Material	1. Saya bekerja dengan aman dan nyaman karna adanya jaminan sosial sehingga meningkat kan prestasi kerja					
		2. Pemberian penghargaan hanya diberikan kepada guru yang berprestasi.					

• **Pelatihan (X₂)**

1	Materi	Materi pelatihan yang saya ikuti sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan.					
2	Metode	Metode pengajaran dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan.					
3	Tujuan	Lamanya program pelatihan perlu disesuaikan dengan tujuan pelatihan agar sasarnya dapat tercapai.					
4	Sasaran	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.					

• **Prestasi kerja (Y)**

1	Kualitas	1. Pelatihan yang di berikan kepada pegawai meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan materi pengajaran sesuai dengan keinginan instansi/sekolah.					
		2. Pegawai tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
2	Kuantitas	1. Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai mempercepat waktu kegiatan belajar mengajar (KBM)					
		2. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan,pegawai harus dapatkan hasil yang terbaik.					
3	Ketepatan waktu	1. Seluruh kegiatan belajar mengajar selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan sebelumnya.					
		2. Pegawai selalu datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					
		3. Berusaha menggunakan waktu seefisien mungkin sesuai ketentuan instansi					
4	Kemampuan kerja sama	Dalam bekerja, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja sehingga memudahkan saya dalam menyelesaikan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.					

RIWAYAT HIDUP



Haryadin, Lahir pada Tanggal 15 Mei 1993 di Desa Campa Kecamatan madapanggaKabupaten Bima. Merupakan anak ke tigadari empat bersaudara, buah hati dari pasangan Abdul Hamid Yakub dengan Jaenab Arsyad.

Pendidikan formal dimulai dari SD Negeri 1 Campa pada tahun 1999 dan tamat pada tahun 2005, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 3 Madapangga dan tamat pada tahun 2008. Pada tahun 2008 penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Amanah madapangga dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun 2014 penulis diterima sebagai mahasiswa pada Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Berkat izin dan rahmat Allah SWT dan doa kedua orang tua, penulis menyelesaikan studi strata satu (S1) dengan judul yang dipilih “Pengaruh Pemberian Insentif dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.