

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN
SEMARANG**

SANDRA AFIRSTA DIANA

B11.2011.02242

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pemberian insentif (X_3), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang yang berjumlah 167 pegawai. Jenis datanya adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis menggunakan F statistik untuk menguji pengaruh variabel secara simultan serta t statistik untuk menguji koefisien regresi parsial. Selain itu semua variabel telah diujia dengan uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas dan uji Autokorelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan pemberian insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 94,3% sedangkan sebanyak 5,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Pemberian Insentif, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of motivation (X_1), work discipline (X_2) and Ipemberian incentives (X_3), affect the performance of employees (Y) in the Department of Animal Husbandry and Fisheries Semarang District. Population and sample in this study were employees of the Department of Animal Husbandry and Fisheries Semarang district, amounting to 167 employees. Type of data is the primary and secondary. Methods of data collection using the questionnaire. Data analysis techniques in this study using multiple linear regression analysis. Hypothesis test using the F statistic to test the effect of simultaneous variables and the t statistic for testing the partial regression coefficients. In addition, all variables have diujia the normality test, Multicollinearity test, test and test Heteroskidastity autocorrelation. The results showed that all variables passed the test of classical assumptions and fit for use as a research data. The results of the t test statistics show that the motivation variable (X_1), work discipline variable (X_2) and incentives (X_3) have a significant effect on employee performance (Y). F test results stating that all the variables in this study have a significant effect on employee performance. And regression estimation results demonstrate the predictive ability of all of the independent variables on employee performance (Y) amounted to 94.3%, while as much as 5.7% influenced by other factors outside of this research

Keywords: Motivation, Work Discipline, Incentives, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam setiap organisasi pemerintah dituntut untuk mengembangkan potensi sumber daya manusianya dan beradaptasi dengan berbagai macam perubahan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia (pegawai) merupakan elemen yang strategis dalam organisasi, pegawai merupakan sumber daya yang paling berharga. Keberhasilan kinerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, sebaliknya kegagalan, pemborosan dalam berbagai bentuk juga disebabkan oleh manusia (Komara, 2009).

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja pegawai dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan suatu organisasi. Jika pegawai memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja pegawai tergolong baik (Sedarmayanthi, 2010:260).

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pentingnya motivasi kerja menurut (Handoko, 2000:86), sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Motivasi karyawan juga merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan (Shadare, 2009).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi seorang pegawai akan memberikan kinerja yang optimum dan memiliki kinerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan oleh organisasinya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, dkk, 2011:134).

Setelah disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pemberian insentif. Menurut Marwansyah (2010:9), insentif merupakan uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji atau upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. Pemberian insentif yang cukup dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik sehingga para pegawai bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi gaji pokok. Hal yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap pegawai untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan kinerjanya (Mangkunegara, 2009:89).

Salah satu praktik manajemen manusia bukan dalam bidang swasta adalah kantor Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang memiliki wilayah kerja melingkupi 235 desa atau kelurahan pada 19 kecamatan. Dinas Peternakan dan Perikanan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah di bidang kelautan dan perikanan sub bidang perikanan, serta bidang pertanian sub bidang peternakan.

Dari hasil prasurvey yang dilakukan oleh 15 responden menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diajukan yaitu, motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif melalui indikator terbanyak dari masing-masing variabel, dapat diketahui bahwa 40% keinginan pegawai dalam mengembangkan kemampuannya, komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasi 43%, pemberian insentif yang diterima pegawai memuaskan 30% dan kemampuan pegawai bekerjasama dengan semua pegawai 40%.

Berdasarkan pada latar belakang dan hasil prasurvey pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang ditemukan beberapa permasalahan yang perlu untuk diteliti. Variabel-variabel yang ingin diteliti adalah Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Pemberian Insentif (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Kerangka konsep penelitian terdapat dalam Gambar 1 Kerangka konsep penelitian yang disusun menggambarkan pengaruh langsung variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Pemberian Insentif (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Tiap-tiap variabel memiliki indikator-indikator yang akan diukur dari responden melalui kuesioner.

Berdasarkan kerangka konsep penelitian maka dirumuskan sembilan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang?

LANDASAN TEORI

Motivasi (X1)

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Handoko, 2008:146). Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke suatu tujuan. Sedangkan menurut Maslow dalam Handoko (2008:147) motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- a. Fisiologi : kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit
- b. Keselamatan dan keamanan (safty and security) : Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- c. Rasa memiliki (belonginess, sosial, dan cinta : kebutuhan akan teman afiliasi, interaksi dan cinta.
- d. Harga diri (esteem) : kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan diri orang lain.
- e. Perwujudan diri (self actualization) : kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kepuasan kerja, keahlian dan potensi.

Macam-macam bentuk motivasi :

1. Motivasi ekonomi
2. Motivasi karier
3. Motivasi kualitas

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, dkk, 2011:134). Dengan disiplin kerja yang tinggi seorang pegawai akan memberikan kinerja yang optimum dan memiliki kinerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan oleh organisasinya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, dkk, 2011:134). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan / instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, 2009 : 194).

Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2008:208) disiplin kerja dibagi menjadi 3 yaitu :

1. *Disiplin Preventif* merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan.
2. *Disiplin Korektif* merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin.
3. *Disiplin Progresif* merupakan kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Pemberian Insentif (X3)

Menurut Marwansyah (2010:9), insentif merupakan uang atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji atau upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. Pada dasarnya insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2009:89). Selain menurut Surwoto (2006:144) insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan

sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Bentuk-bentuk insentif

Menurut Manullang (2000) dalam Lia Cahya Ningtyas N,dkk (2013:2-5), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibedakan menjadi dua golongan,yaitu:

Insentif material

Insentif ini dapat diberikan dalam bentuk uang atau jaminan sosial.

a. Insentif dalam bentuk uang berupa:

1. Bonus

- a. Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.
- b. Diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima.
- c. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persendari laba yang melebihi jumlah tertentu yang dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

2. Komisi

Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterimakan pada pekerja bagian penjualan.

3. Profit Sharing

Jenis insentif ini merupakan salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal ini pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besar dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

4. Kompensasi yang ditangguhkan (*deffered compensation*)

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu dana pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi baginya setelah dia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana setelah selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama masa kerja tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis, bentuk insentif sosial ini antara lain: pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, berlangganan surat kabar secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasin organisasi, cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji, pemberian piagam penghargaan, biaya pindah, dan pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

Insentif non material

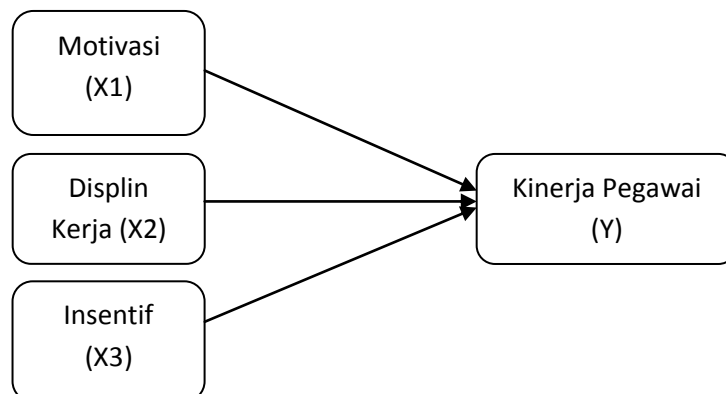
Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu: pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, pemberian piagam penghargaan, promosi, pemberian hak untuk menggunakan satu atribut jabatan, pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja, pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (dimuka umum), dan ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sutrisno(2012:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Juga menurut Silalahi (2013:408), kinerja adalah tingkat kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasilakhir dari aktivitas. Sedangkan (Mathis dan Jackson,2006:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu (Mathis dan Jackson,2006:113) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya (Simamora,2004:338).

Kerangka konsep penelitian terdapat dalam Gambar 1. Kerangka konsep penelitian yang disusun menggambarkan pengaruh langsung variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), pemberian insentif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Tiap-tiap variabel memiliki indikator-indikator yang akan diukur dari responden melalui kuesioner.



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual (Pemikiran)

Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka dirumuskan sembilan hipotesis penelitian sebagai berikut

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Jumlah sampel sebanyak 85 orang dipilih dengan sensus dari 167 orang pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan

kuesioner, observasi, dan wawancara. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dari tiap-tiap indikator pernyataan dan didapat hasil bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai di atas 0,213 yang berarti semua indikator pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai di atas 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan pemberian insentif (X3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh variabel independent (motivasi, disiplin kerja, pemberian insentif) dengan variabel dependent (kinerja pegawai) secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi linear berganda.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.198	.466		2.570	.021
Motivasi	.639	.071	.680	9.021	.000
disiplin_kerja	.215	.069	.221	3.091	.003
pemberian insentif	.083	.028	.111	2.967	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan dari hasil regresi maka akan dibuat persamaan linear antara motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai sebagai berikut.

$$Y = 1,198 + 0,639 X_1 + 0,215 X_2 + 0,083 X_3$$

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai sebagai berikut :

- Konstanta (α) positif sebesar 1,198. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila saat variabel motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif dalam keadaan tetap, maka kinerja akan pegawai meningkat sebesar 1,198. Atau dapat diartikan jika motivasi semakin besar, disiplin kerja semakin tinggi dan pemberian insentif semakin memuaskan maka kinerja pegawai akan meningkat.
- Koefisien regresi motivasi positif sebesar 0,639. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan motivasi maka mampu meningkatkan pula kinerja

pegawaisebesar 0,639. Atau dapat dijelaskan jika motivasi pegawai semakin besar maka kinerja pegawai semakin meningkat

- c. Koefisien regresi disiplin kerja positif sebesar 0,215. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan disiplin kerja maka mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,215. Atau dapat diartikan jika disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja pegawai semakin meningkat.
- d. Koefisien regresi pemberian insentif positif sebesar 0,083. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan pemberian insentif maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,083. enintau dapat dijelaskan jika pemberian insentif semakin memuaskan maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Uji F

Hasil uji – F antara motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2

Uji - F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.837	3	99.946	463.752	.000 ^a
	Residual	17.457	81	.216		
	Total	317.294	84			

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Hasil uji – F = 463,752 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a4} yang menyatakan motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji – t

Hasil uji – t antara motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 3

Uji-t

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	2.570	.012
	Motivasi	9.021	.000
	disiplin_kerja	3.091	.003
	Pemberian insentif	2.967	.004

Sumber: Data Primer yang Diolah, 201·2014

Berdasarkan hasil uji – t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

1. Hasil uji – t motivasi = 9,021 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih besar (\leq) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a1} yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji – t disiplin kerja = 3,091 dengan sig.0,003. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil (\leq) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a2} yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji – t pemberian insentif = 2,967 dengan sig.0,004. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil (\leq) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a3} yang menyatakan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefesien Determinasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.972 ^a	.945	.943	.464	2.350

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: kinerja

Koefisien determinasi dapat dilihat pada *AdjustedRSquare* sebesar 0,943. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif mampu menjelaskankinerja pegawai sebesar 94,3% ($0,943 \times 100,0\%$). Sementara untuk 6,7% ($100\% - 94,3\%$) kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang dipengaruhi oleh variabel selain motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika motivasi semakin besar maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Perternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang motivasi yang dimiliki oleh pegawai, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pertanyaan pertama yaitu pimpinan memperhatikan jenjang karier dan prestasi kerja pegawai, berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai menilai masih kurang puas dengan perhatian pimpinan dalam memperhatikan jenjang karier dan prestasi kerja pegawainya walaupun menurut indeks nilai pertanyaan masuk dalam katagori baik, agar dapat mengoptimalkan kinerja pegawai pimpinan harus lebih memperhatikan jenjang karier dan prestasi kerja pegawainya.

Sebaiknya pimpinan Dinas harus membuat pegawai lebih termotivasi dengan perhatiannya terhadap jenjang karier dan prestasi kerja para pegawai dengan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya dengan teratur agar pimpinan mengetahui apakah kinerja para pegawai melakukan peningkatan kinerja untuk menunjang jenjang kariernya dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawainya. Sedangkan item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah pertanyaan ke 5 yaitu keinginan para pegawai untuk mengembangkan kemampuannya dalam bekerja dengan keinginan tersebut secara tidak langsung pegawai sudah memiliki motivasi yang baik dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Harlie (2011) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Perternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang disiplin kerja yang didapatkan, item yang mempunyai nilai rata-rata terkecil adalah item pertanyaan pertama yaitu Tidak pernah mangkir dari pekerjaan, berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai terkadang masih mangkir dari pekerjaannya walaupun tingkat kemangkiran pegawai tersebut terhadap pekerjaannya sangatlah jarang karena jika dilihat dari nilai indeks pertanyaan tersebut masih memiliki nilai dengan kategori yang baik.

Sebaiknya agar tidak terjadi kemangkiran lagi kantor Dinas harus membuat kebijakan dengan memberikan hukuman kepada pegawai yang melakukan mangkir tersebut agar tindakan tersebut tidak terulang kembali dan pegawai semakin memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sedangkan item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah pertanyaan ke 5 yaitu Komitmen organisasi dan loyalitas pegawai yang tinggi yang membuat para pegawai tidak pernah punya rasa bosan terhadap pekerjaan yang diberikan dan tanggung jawab yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rian Oktavianto dkk (2010) dan M. Harlie (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis membuktikan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin puas pegawai terhadap pemberian

insentif maka semakin meningkat pula kinerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang pemberian insentif yang didapatkan, item terkecil yang diperoleh jumlah rata-ratanya adalah item ke 2 dan terakhir dengan nilai indeks 3,60 yaitu insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dan insentif diterima tepat waktu. Dari penilaian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai merasa pemberian insentif yang diterima masih kurang untuk memenuhi kebutuhannya dan insentif yang diterima masih kurang tepat waktu.

Sebaiknya kantor Dinas memberikan pengetahuan bahwa insentif yang diterima sudah berusaha disesuaikan dengan peraturan pemerintah yang ada, namun pemberian insentif tersebut harus diterima pegawainya tepat waktu agar para pegawai merasa bersemangat dalam memberikan kinerjanya terhadap kantor Dinas. Sedangkan item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan pertama dengan nilai indeks 3,88 yaitu mengenai kepuasan pegawai terhadap pemberian insentif yang diterima sehingga pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya kepada kantor Dinas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafrizal (2012) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independent yakni motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pemberian insentif (X_3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi, semakin tinggi disiplin kerja dan semakin puas pegawai dengan pemberian insentifnya maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.

Dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,943 (94,8 %) dapat diartikan bahwa motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif mampu menjelaskan sebesar 94,3% terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang dan 5,7% dijelaskan oleh faktor lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Motivasi, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Saran

Saran terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut :

1. Faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan motivasi. Perhatian pemimpin mengenai jenjang karier dan prestasi kerja pegawai harus lebih ditingkatkan, mengindahkan segala masukan dan usulan pegawai agar pegawai merasa dihargai. Namun pegawai juga harus mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang di berikan kepadanya dan mempunyai keinginan untuk mengembangkan kemampuannya. Dengan hal-hal tersebut maka motivasi para pegawai akan semakin besar sehingga meningkatlah kinerja mereka.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Para pegawai seharusnya datang dan pulang tepat waktu agar mereka dapat bekerja secara efektif, jika ada pegawai yang mangkir harus diberikan sanksi, pegawai juga harus memiliki dedikasi yang tinggi untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, senantiasa menaati peraturan yang ada dengan kesadaran diri sendiri dan pegawai harus memiliki
3. Faktor terkecil yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pemberian insentif. Kepuasan dalam pemberian insentif harus senantiasa di perhatikan oleh pemimpin begitupun dengan apakah insentif tersebut juga sudah mampu memenuhi kebutuhan pegawainya, selain itu juga perlu adanya peningkatan insentif yang diberikan sehingga pegawai dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya, namun tidak hanya itu pemberian insentif haruslah diberikan tepat waktu agar pegawai merasa aman dengan kepastian pemberian insentif yang mereka terima.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Nafrizal, Rahman Lubis dan Sofyan Idris. 2012. "Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil POLRI Pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh". **Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia**. Vol.2, No.1 November 2012.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama : Graha Ilmu.
- Dessler G. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi kesembilan. PT. Indeks : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Progres SPSS**. Cetakan keempat. Semarang: BP Undip
- Gorda, IGN, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit STIE Satya Dharma Singaraja.
- Fauziah, Hujaimatul. 2012. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga". **Jurnal Organisasi dan Manajemen**. Vol.2, No:1 (54-66). Maret 2012
- Handoko, T. Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Harlie, M. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil". **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol.10, No:4 (861-867). Desember 2012

- Hasibuan, S.P. Melayu. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Komara, Asmara Hendra. 2009. Pengaruh Strategi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas KIMPRASWIL Provinsi Riau”. **Jurnal Tepak Manajemen Bisnis**, Vol.1,No.1 (49-63). Januari 2009
- Luthans, F. 2006. **Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh**. Yogyakarta: penerbit Andi.
- Mathis, Robbert.L dan Jack, John. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat, Jakarta.
- Lia Cahya,Bambang Swasto S dan Mochamad Judi Mukzam.2013. “Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. **Jurnal manajemen sumber daya manusia**. Vol.2,No:2 (1-7). Maret 2013.
- Nawawi, H. 2008. **Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif**. Yogyakarta: BPFE Press.
- Nurgiyantoro, Burhan, dkk. 2004. **Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial.Yogyakarta**. Gajah Mada University Press
- Oktavianto, Rian, Herbasuki Nurcahyanto dan Susi Sulandari. 2010. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN”. **Jurnal Ilmu Sosial Politik**, Vol,2.No:1. Desember 2010.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek**. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sarwoto, 2006. **Pengukuran KinerjaKaryawan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanthi. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2013. **Asas-asas Manajemen**. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Surabaya:SMMAS
- Siswanto. 2005. **Pengantar Manajemen**. Bandung: Bumi Aksara
- Slamet, A. 2007.**Manajemen Sumber Daya Manusia**. Semarang. Universitas Negri Semarang press
- Sugiyono.2005. **Metode penelitian Bisnis**. Cetakan Kedelapan. CV. Alfabeta. Bandung

- Sugiyono.2011. **Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung. Alfabeta.
- Supardi. 2005. **Metodologi Penelitian dan Bisnis**. Cetakan Pertama. UII Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Syamsuddinor.2014.“Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BEN LINE AGENCIES (BLA) Banjarmasin”.**Jurnal Ilmu-ilmu Sosial**. Vol.6 No.1. hal 39-44. Program Pasca Banjarmasin.
- Usman, Husaini, dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. **Pengantar Statiska**. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT Bumi Aksara.
- Winardi, 2004, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.