

# HASIL CEK\_3.pengaruh-insentif

*by* Mesra Surya Ariefin

---

**Submission date:** 03-Jul-2023 10:50AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2125810946

**File name:** 1 pdf-pengaruh-insentif-dan-tunjangan-terhadap-kinerja-karyawan-di-cabang-dinas-  
pendidikan-wilayah-lamongan\_compress.pdf (149.73K)

**Word count:** 3879

**Character count:** 25338

# **PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH LAMONGAN**

Anita Ahmadah, Muhammad Sulton, Mesra Surya Ariefin, Sukahar  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KH. Ahmad Dahlan Lamongan  
E-mail: [anitaahmadah07@gmail.com](mailto:anitaahmadah07@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of providing incentives and benefits to the performance of employees in the Lamongan Regional Education Office Branch. This research uses quantitative methods. The population in this study were 52 staff of PNS Education Personnel in the Lamongan Region Education Office Branch. The sample in this study were 52 staff of PNS Education Personnel in the Branch Office of the Lamongan Region Education Office. The sampling technique uses total sampling. Data collection methods used are documentation and study of literature. The data used are primary data and secondary data obtained from the Education Office Branch of the Lamongan Region. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, while for data processing using SPSS Version 26. The results showed that the simultaneous provision of incentives and benefits affected employee performance. Partially, giving incentives has a positive and significant effect on employee performance, productivity. The provision of benefits has a positive and significant effect on employee performance. Agencies need to continue to pay attention to variables that affect employee performance This is important in order to provide services to the community.*

*Keywords: Incentives, Benefits, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis yang sekarang bersaing secara ketat menyebabkan setiap perusahaan atau organisasi harus bisa beradaptasi menyesuaikan kondisi dengan keadaan dan perubahan yang terjadi, harus tanggap menciptakan strategi yang dijalankan untuk memenangkan persaingan dan mempertahankan bisnisnya. Perusahaan dan organisasi harus terus meningkatkan mutu dan kualitas yang diperolehnya, salah satu faktor terpenting dalam mewujudkan ini adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perseorangan. Organisasi sebagai satuan sosial yang dikoordinasi secara sadar,

terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan atau seperangkat tujuan bersama yang dikemukakan Robbin (1996). Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya. Betapa baiknya sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan kalau tanpa didukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan berakibat kegagalan. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai yang pada akhirnya mampu menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi

tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Cabang Dinas Pendidikan wilayah Lamongan?
2. Apakah ada pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan di Cabang Dinas Pendidikan wilayah Lamongan?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan di Cabang Dinas Pendidikan wilayah Lamongan?

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Haedar *et al* (2015) dengan hasil analisis yang telah dilakukan penelitian ini menyimpulkan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

Galaxy Mustofa (2017) mengatakan bahwa Hasil penelitian dapat disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti jika insentif semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi. Motivasi memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja yang berarti apabila insentif semakin

baik disertai motivasi yang semakin tinggi maka kinerja akan semakin tinggi.

Muhammad W.S.H (2015) menyatakan bahwa secara parsial dan simultan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial dan simultan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Ni Gusti Putri Citta Suci (2017) Berdasarkan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan setelah adanya tunjangan kinerja cukup optimal dilihat dari banyaknya beban kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu pelaksanaan tugas yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Lifana *et.al* (2015) menyimpulkan berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial variable insentif dan tunjangan terhadap kinerja. Sementara Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap minat beli ulang adalah kinerja. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator-Indikator insentif menurut Soekidjo Notoadmojo (2009) adalah:

1. Menghargai Prestasi Kerja
2. Menjalin Keadilan
3. Mempertahankan Karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian Biaya

Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai.

Menurut Vahdist (2016) indikator tunjangan kinerja adalah sebagai berikut :

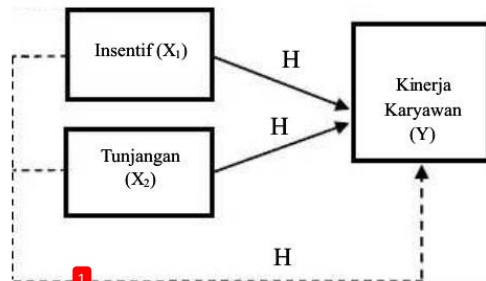
1. Kesesuaian Tunjangan
2. Kecukupan tunjangan
3. Kepuasan tunjangan

#### 4. Ketepatan waktu

Rivai (2012) mengemukakan Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan Menurut Dessler (2010) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu :

1. Prestasi pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Kepemimpinan
4. Kedisiplinan
5. Komunikasi

Penelitian ini ingin menjelaskan pengaruh independen yang digunakan adalah Insentif (X1) dan Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Variabel independen dan dependen yang telah disebutkan oleh penulis dapat dijelaskan seperti dalam Gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

#### Keterangan:

- > : Berpengaruh secara simultan
- - -> : Berpengaruh secara parsial

#### Konsep Hipotesis

Hasil penelitian Haedar dan Gunair (2015) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang

<sup>1</sup> mendasari, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

**H1 = Ada Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan.**

Hasil penelitian dari Citta Suci (2017) menyatakan bahwa Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja. Maka hipotesis dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah

**H2 = Ada Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan.**

Hasil penelitian dari Meis Lifana, Rudy Eko Pramono, Sutrisno (2015) bahwa Ada pengaruh secara simultan dan parsial variable insentif dan tunjangan terhadap kinerja. Maka hipotesis dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah

**H3 = Ada Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan.**

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Dimana penelitian eksplanatoris ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang diajukan.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probabilistik menggunakan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian atupun hasil penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan sebagai tempat penelitian, yang berlokasi di Jl. Komes Pol. M. Duryat No. 07

Lamongan. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian adalah bulan Februari 2020.

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner serta pengukuran skala Likert sebagai instrument pengumpulan data penelitian. Peneliti menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sehingga dalam penelitian ini, sebanyak 52 Tenaga Kependidikan PNS yang ada di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik Total Sampling. Karena jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah SPSS 26,0

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 52 eksemplar. Menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang (53,33%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 24 orang (46,67%). Uji *validitas* digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan adalah 52 orang dengan 5 butir pertanyaan pada setiap variabel. Dari hasil uji validitas, diperoleh hasil bahwa pada nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel  $0,785 > 0,2732$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam indikator  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  adalah valid. Selain harus valid, instrumen penelitian juga harus reliabel (konsisten). Dari hasil uji reabilitas, menunjukkan nilai *cronbach's Alpha*  $> 0,60$  variabel insentif sebesar 0,618, variabel tunjangan sebesar 0,814. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa item pertanyaan pada semua variabel adalah *reliabel*.

### UJI Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas terdapat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Tingkat Signifikansi
Insentif ( $X_1$ )	0,200
Tunjangan ( $X_2$ )	0,200

Sumber : Data yang Diolah, 2020

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa data sudah berdistribusi normal karena nilai *asymptotic sig 2 tailed*  $> 0,05$ .

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas terdapat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Signifikan
Insentif ( $X_1$ )	0,222
Tunjangan ( $X_2$ )	0,135

Sumber : Data yang Diolah, 2020

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikan seluruh variabel  $> 0,05$ .

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas terdapat pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Insentif ( $X_1$ )	0,936	1,069
Tunjangan ( $X_2$ )	0,936	1,069

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10$ .

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda terdapat pada tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	16,520	3,132		5,275	,000
1	Insentif (X <sub>1</sub> )	,394	,121	,390	3,155	,003
	Tunjangan (X <sub>2</sub> )	,543	,136	,494	3,996	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data yang Diolah, 2020

Dari hasil persamaan analisis regresi

berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 16,520. Apabila nilai Insentif dan Tunjangan bernilai tetap, maka Kinerja karyawan sebesar 16,520.
2. Koefisien regresi variabel Insentif (X<sub>1</sub>) sebesar 0,394, artinya apabila Insentif naik sebesar 1 poin maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,394 poin dengan catatan variabel Tunjangan tetap.
3. Koefisien regresi variabel Tunjangan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,543, artinya apabila Tunjangan naik 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,543 poin dengan catatan

variabel Insentif (X<sub>1</sub>) tetap.

### Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara Insentif (X<sub>1</sub>) dan Tunjangan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak. Berikut ini hasil perhitungan uji t, seperti yang terlihat pada tabel 5 di bawah ini :

**Tabel 5 Hasil Uji Signifikan t**

Variabel	t hitung	t tabel	Nilai Signifika	Keterangan
----------	----------	---------	-----------------	------------

1	Insentif (X <sub>1</sub> )	3.155	2.009	0,003	Signifikan
2	Tunjangan (X <sub>2</sub> )	3.996	2,136		

Sumber : Data yang Diolah, 2020

Jika dilihat dari tabel diatas, menunjukkan bahwa X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> memiliki t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05.

Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial.

### Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini disertakan pengujian serentak/simultan untuk mengetahui apakah variabel insentif (X<sub>1</sub>) dan Tunjangan (X<sub>2</sub>) secara serentak atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berikut ini adalah hasil uji F, seperti yang terlihat pada tabel 6 di bawah ini :

**Tabel 6 Hasil Uji Signifikan F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	58,698	2	29,349	10,435	,000 <sup>b</sup>
Residual	137,821	49	2,813		
Total	196,519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X<sub>1</sub>), Tunjangan (X<sub>2</sub>)

Sumber : Data yang Diolah, 2020

Dari tabel diatas diperoleh gambaran bahwa nilai F hitung sebesar 10,435 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,18. Oleh karena nilai F hitung lebih besar dari nilai Ftabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$  ( $10,435 > 3,18$ ) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap (Y).

### Pembahasan

#### a. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

### **Karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,155 dengan t tabel sebesar 2,009. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Dari variabel Insentif terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel insentif ( $X_1$ ) sebesar 0,394 yang berarti dengan meningkatnya variabel insentif sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan naik 0,394 poin dengan catatan variabel Tunjangan tetap. Insentif bisa dilihat dari seberapa besar tingkat kesediaan dan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan kewajiban kerjanya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Dengan tingkat insentif yang tinggi, karyawan akan mudah menerima dan menjalankan peraturan-peraturan pekerjaan terbaru. Insentif yang tinggi akan membuat karyawan semakin patuh dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Semakin tinggi insentif maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan kewajiban dalam pekerjaannya. Dalam hal ini bisa dikatakan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan telah melaksanakan program insentif dengan cukup baik. Sehingga dengan adanya

penerapan program insentif yang cukup baik tersebut memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga telah dibuktikan melalui analisis statistik bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **b. Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,996 dengan t tabel sebesar 2,009. Hal ini menunjukkan bahwa Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan karena

nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Dari variabel Tunjangan terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel Tunjangan ( $X_2$ ) sebesar 0,543. Dengan meningkatnya variabel Tunjangan sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,543 poin dengan catatan variabel Insentif ( $X_1$ ) tetap.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2017), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, maka memungkingkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Menurut Wahyu (2015) mengatakan yang pertama adalah pemberian tunjangan diberikan secara proporsional. Artinya setiap karyawan diberikan tunjangan sesuai ukuran yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari pendidikan terakhir, lamanya bekerja, dan besarnya tanggung jawab karyawan kepada perusahaan. Alasan kedua adalah pemberian tunjangan diberikan secara rutin maupun periodik. Maksudnya tunjangan tersebut

diterima dalam jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan, misal: tunjangan makan, diterima setiap hari, sedangkan pada tunjangan lain, seperti: tunjangan kesehatan atau tunjangan hari raya hanya diterima 6 bulan sekali atau 1 tahun sekali. Alasan ketiga adalah pemberian tunjangan mampu untuk mencukupi kebutuhan karyawan. Maksudnya tunjangan yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti: untuk membeli bahan makanan pokok, membeli perlengkapan sehari-hari, dan lainnya

### **c. Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 10,435 dan F tabel sebesar 3,18. Insentif dan Tunjangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai konstanta sebesar 10,435 dengan catatan jika Insentif ( $X_1$ ) dan Tunjangan ( $X_2$ ) bernilai tetap. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa selama ini pihak di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan telah melaksanakan program Insentif dan Tunjangan dengan cukup baik. Sehingga dengan adanya penerapan program insentif dan tunjangan yang cukup baik tersebut memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga telah dibuktikan melalui analisis statistik bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wahyu (2015) berpendapat yang pertama adalah pemberian tunjangan dan insentif diberikan secara proporsional. Artinya setiap karyawan diberikan tunjangan sesuai ukuran yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari pendidikan terakhir, lamanya bekerja, dan

besarnya tanggung jawab karyawan kepada perusahaan. Alasan kedua adalah pemberian tunjangan diberikan secara rutin maupun periodik. Maksudnya tunjangan tersebut diterima dalam jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan, misal: tunjangan makan, diterima setiap hari, sedangkan pada tunjangan lain, seperti : tunjangan kesehatan atau tunjangan hari raya hanya diterima 6 bulan sekali atau 1 tahun sekali. Alasan ketiga adalah pemberian tunjangan mampu untuk mencukupi kebutuhan karyawan. Maksudnya tunjangan yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi

kebutuhan sehari-hari seperti: untuk membeli bahan makanan pokok, membeli perlengkapan sehari-hari, dan lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2015) bahwa Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja. Pendapat ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yazid (2009), didapatkan hasil bahwa Insentif dan gaji berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2012), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat apabila karyawan diberikan insentif serta tunjangan dengan sesuai, tercukupi, baik dan benar.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel insentif dan tunjangan terhadap kinerja. Pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan setelah adanya Insentif dan Tunjangan kinerja cukup optimal dilihat dari banyaknya beban kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu pelaksanaan tugas yang dimiliki oleh setiap karyawan. Selain itu, pendapat yang menunjang dari kepala bagian serta beberapa



staff di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan.

#### **Saran**

Kinerja karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan cukup optimal setelah adanya insentif dan tunjangan kinerja. Insentif dan Tunjangan kinerja yang diberikan kepada karyawan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan masih berdasarkan jabatan yang dimiliki karyawan, walaupun karyawan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan sudah memenuhi beban kerja sesuai dengan waktu pelaksanaannya. Maka dari itu peneliti memberikan saran agar kinerja karyawan lebih optimal. Pemberian tunjangan kinerja sebaiknya berdasarkan prestasi kerja yang dilihat dari beban kerja dan waktu penyelesaian beban kerja karyawan, sehingga karyawan dapat lebih optimal lagi dalam bekerja karena merasa penghasilan atau hak mereka sesuai dengan prestasi yang mereka miliki.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhiputra, Made Wahyu. 2015. Pengaruh Penerbitan Opini Going Concern Pada Pergantian Auditor Pada Perusahaan Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Dinamika Akuntansi*. Vol. 7 No. 1 Maret 2015.
- Afandi, Yazid. 2009. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Logung Pustaka.
- Agung, Iskandar. (2012). *Panduan Penelitian Tindakan Kelas bagi Guru*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo.(2003), *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2003), *Human Resource Manajemen*, penerjemah Eli Tanya dan Budi Supriyanto, edisi 9 jilid 2. (2005). Jakarta : Indeks Gramedia.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Haedar. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Palopo. Vol. 02 No. 01
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Hansen dan Mowen. 2007. Akuntansi Manajemen, Edisi Ketujuh Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Lifana, Meis., Pramono, Rudy Eko., dan Sutrisno. (2013). Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi.
- Mardiyah & Listianingsih. (2005). Pengaruh Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, Dan Profit Center Terhadap Hubungan Antara Total Quality Management dengan Kinerja Manajerial. Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo 15-16 September 2005.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mustofa, Galaxy. 2017. *Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable moderasi*. PT. Raja Persada : Jakarta.
- Nasution. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Oswaldo, W.Turangan. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Sulawesi Utara)*. Jurnal EMBA. Diakses 2017.
- Riski, Vahdist, (2016). *Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rivai, Veitzhal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta. file:///E:/Hendro/JOURNAL/124-520-1-PB.pdf. Diakses tanggal 20 Januari 2018
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
- Samsudin, sadili. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1*. Bandung: Pustaka Setia
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian, Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedelapan belas, Edisi Revisi, Penerbit PT Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Subianto, Marianus, 2016, *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*, Ejournal administrasi bisnis, ISSN 2355-5408.
- Suci, Ni, Gusti, Putri Citta. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri

- Surabaya. Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Umar, Husein . 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Vahdist. (2016). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahid, Muhammad Sholih00751 Huda. 2015. *Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen*. Skripsi: Skripsi Tidak Diterbitkan. diakses dalam <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id> pada tanggal 05 Mei 2015.
- Wungu, Jiwo dan Brotoharsojo,Hartanto. (2003). *Tingkatan Kinerja Perusahaan*

*Anda dengan Merit Sistem*. Murai Kencana. Jakarta.

# HASIL CEK\_3.pengaruh-insentif

---

## ORIGINALITY REPORT

---

9%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[ejournal.ahmaddahlan.ac.id](http://ejournal.ahmaddahlan.ac.id)

Internet Source

7%

---

2

[repository.unika.ac.id](http://repository.unika.ac.id)

Internet Source

<1%

---

3

[ejournal.poltektegal.ac.id](http://ejournal.poltektegal.ac.id)

Internet Source

<1%

---

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On