

**Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.**

Effect of Incentives and Zest for Work on the Achievemant of Family Planning Counselors at the Community Empowerment and Family Welfare Agency at North Aceh District

**Hafni Zahara**

hafni\_zahara66@yahoo.co.id

Program Pascasarjana Universitas Terbuka  
Graduate Studies Program Indonesia Open University

**ABSTRAK**

Insentif dan semangat kerja pegawai merupakan faktor yang sangat mempengaruhi prestasi kerja penyuluh keluarga berencana di bidang pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh Utara. Permasalahan yang terjadi pada kantor penyuluhan keluarga berencana Kabupaten Aceh Utara adalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya Insentif dan semangat kerja yang tinggi bagi para pejabat fungsional yang ada di daerah. Tujuan penelitian ini adalah: a) Untuk menganalisis pengaruh insentif kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja penyuluh keluarga berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. b) Untuk menganalisis pengaruh secara parsial insentif kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja penyuluh keluarga berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. c) Untuk menganalisis variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja penyuluh keluarga berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini bersifat *explanatory*, dengan subjek petugas penyuluhan keluarga berencana di Kabupaten Aceh Utara. Jumlah responden sebanyak 85 orang data dikumpulkan secara singkat menggunakan kuesioner. Data hasil penelitian dianalisis dengan metoda uji asumsi klasik menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 13.0. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai  $VIF < 10$ . semangat kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja dengan nilai Beta sebesar 0.61.

**Kata kunci** : Insentif, Semangat Kerja, Prestasi Kerja.

**ABSTRACT**

Incentives and employee morale are factors that greatly affects the performance of family planning counselors working in the field of community empowerment and family welfare of North Aceh District. Some of the problems which occurred at the family planning counseling office of the North Aceh District is the provision of incentives, namely the lack of attention by it's leaders to provide incentives to employees. To achieve these objective it is necessary that incentives be given to the functional leaders and that they possess high morale. The purpose of this study was: a) To analyze the effect of work incentives and

morale put together on the achievement of family planning counselors at the Community Empowerment and Family Welfare Agency in North Aceh District. b) To analyze the effect of work incentives and morale singularly on the work performance of family planning counselors at the Agency for Community Empowerment and Family Welfare of North Aceh District. c) To analyze the most dominant variables which influence work performance of family planning counselors at the Agency for Community Empowerment and Family Welfare of North Aceh District. This study is explanatory, with 85 family planning extension workers in North Aceh District. as respondents. Questionnaires were used to collect the data. The data were then analyzed using SPSS 13.0 software. The results of this study indicated the existence of joint influence of incentives and morale on work performance with a value of VIF <10. Morale is the most dominant variable affecting job performance with a Beta value of 0.61.

**Keywords:** *Incentives, Morale, Work Achievement.*

## PENDAHULUAN

Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Utara khususnya Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera (BPMKS) dalam melaksanakan tugas pokok diharapkan lebih meningkatkan kinerja pegawai khususnya pejabat fungsional dalam hal ini penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB). Peningkatan kinerja jabatan fungsional di daerah sangat penting karena sesuai dengan UU No. 8 Tahun 1974 dan perubahannya dengan UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana diutarakan bahwa jabatan pegawai negeri di berbagai lokasi yang ditempati PNS Pusat pada hakikatnya terdiri atas Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional. Salah satu program pemacu pendayagunaan aparatur negara oleh MENPAN adalah berupa pengembangan Jabatan Fungsional. Tidak mungkin lain bahwa pengembangan tersebut adalah dengan mengembangkan jabatan fungsional itu dari kelompok jabatan yang masih termasuk ke dalam kelompok jabatan nonstruktural yang tentunya juga nonfungsional.

Pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh utara berjumlah 85 orang, jenjang pangkat dan tingkat pendidikan yang bervariasi mulai dari pangkat I/c sampai dengan IV/c. Dan terdapat 3 orang pegawai honor, sedangkan penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) yang tersebar dalam 27 kecamatan, mereka sebagai ujung tombak pelaku pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera dilapangan. Dalam rangka melayani masyarakat saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak pegawai mengalami masalah, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan masyarakat maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya prestasi kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perkantoran tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perkantoran. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perkantoran atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perkantoran serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perkantoran.

Menurunnya prestasi dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan hasil pelayanan. Permasalahan yang terjadi pada badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh Utara dalam masalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada pegawai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat

kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai menurun.

Mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya insentif dan semangat kerja yang tinggi bagi para pejabat fungsional yang ada di daerah, menekuni dan melaksanakan pekerjaannya secara proposional dan profesional agar dapat mengemban tugas-tugas teknis daerah untuk dapat menyelenggarakan pembangunan dalam bidang pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera. Insentif dan semangat kerja yang kuat bagi penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) menjadi persyaratan utama jika ingin meningkatkan prestasi kerjanya.

Tugas pokok dan fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh utara, maka visi yang akan diwujudkan adalah: “ Terwujudnya kemandirian masyarakat gampong menuju masyarakat madani melalui pemberdayaan masyarakat serta peningkatan kesejahteraan keluarga melalui pemberdayaan masyarakat”.

Kendala yang dialami dalam menuju masyarakat Madani melalui pemberdayaan masyarakat adalah sebagai berikut:

1) Masih rendahnya insentif dan semangat kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera dalam memberikan layanan kepada masyarakat; 2) Fasilitas dan sarana penunjang masih sangat rendah; 3) Efisiensi kinerja petugas masih belum maksimal disebabkan semangat kerja rendah; 4) Terbatasnya dana untuk setiap kegiatan.(LAKIP.2010: 20)

Mengingat begitu pentingnya insentif dan semangat kerja yang tinggi dari para Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) untuk meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga penelitian ini berusaha mengungkap bagaimana sebenarnya insentif dan semangat kerja para Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) di lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh secara bersama-sama insentif kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?
2. Bagaimanakah pengaruh secara parsial insentif kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?
3. Variabel manakah yang lebih dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial insentif kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?
3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Menurut Hasibuan (2007: 117), mengemukakan bahwa: "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Menurut Mangkunegara (2002: 89), mengemukakan bahwa: "Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)." Sedangkan menurut Pangabean (2002: 77), mengemukakan bahwa: "Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja". Menurut Handoko (2002: 176), mengemukakan bahwa: Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Insentif merupakan kelanjutan dari sebuah kreatifitas birokrasi melalui respon atau layanan yang ada dari perubahan lingkungan. Insentif dalam dunia birokrasi publik seringkali menghadapi hambatan dan benturan dari keberadaan aturan formal dan rendahnya sikap pemimpin yang visioner dalam lingkungan birokrasi publik. Insentif menunjukkan bahwa birokrasi menemukan dan melakukan proses kerja baru yang bertujuan untuk menjadikan pekerjaan dan pelayanan menjadi lebih baik, hal tersebut diperkuat oleh Ashkens dkk,1995 (Thoha, 1997:16) sebagai berikut : "Suatu organisasi yang profesional dan modern berusaha untuk selalu berorientasi kepada pelanggan (publik) dan berusaha mendorong dan menghargai kreatifitas anggota".

Kondisi dewasa ini adalah kondisi dimana birokrasi publik Indonesia dihadapkan dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif bagi terciptanya inovasi dan kurang menghargai kreatifitas yang ada di dalamnya. Inovasi tidak hanya bertujuan untuk menciptakan suatu model kerja baru tetapi juga bertujuan untuk mencapai suatu kepuasan kerja bagi individu maupun organisasi dan kepuasan pelayanan bagi masyarakat.

### **Semangat Kerja**

Menurut Moekijat, Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk kerjasama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Nitisemito Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Alex S. Nitisemito, 1992: 45).

Menurut Lateiner yang dikutip Soekemi RB dkk (1988) bahwa ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja diantaranya:

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
2. Sikap terhadap pimpinan.
3. Hasrat untuk maju.
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
6. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

Perlu diketahui bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja adalah muara dari insentif kerja, sedangkan produktivitas adalah muara dari semangat, gairah dan kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, untuk itu hendaknya setiap individu diharapkan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman untuk mencapai prestasi kerjanya.

Selanjutnya Moekijat (1995) menyatakan bahwa "Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan". Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

### **Prestasi Kerja**

Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan usaha-usaha dari kualitas sumber daya manusianya. Usaha-usaha yang dilakukan berbentuk pengembangan, perbaikan system kerja dan sebagainya. Sebagai kelanjutan adalah penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapainya dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Dharma (1986:27) Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang. Musanef (1989: 45) menjelaskan bahwa arti prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil yang baik atau menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Hasibuan (1991:) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Jadi prestasi kerja dapat disimpulkan sebagai pokok (hasil) pekerjaan yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar kerja. Selain itu Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dan masing-masing individu. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi atau perusahaan para karyawan, buruh, mandor, manajer dan sebagainya untuk mengetahui prestasi kerjanya juga dilakukan dengan penilaian. Dengan maksud untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan ataukah belum.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory* yaitu untuk menjelaskan pengaruh Insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara dan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti. Adapun pengukurannya menggunakan Skala Likert, yaitu pengukuran bagaimana pengaruhnya insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja PLKB dengan pernyataan sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Mengingat data yang dikumpulkan kualitatif maka akan dikuantitatifkan dengan memberi bobot penilaian antara 5 (lima) sampai dengan 1 (satu). Pengumpulan dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Penyuluh lapangan keluarga berencana Kabupaten Aceh Utara. Objek penelitian berhubungan dengan insentif kerja, semangat kerja, dan prestasi kerja, bagaimanakah pengaruh secara bersama-sama insentif kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja, Variabel manakah yang lebih dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dijadikan subyek penelitian adalah PLKB di Badan Pemberdayaan masyarakat Kabupaten Aceh Utara yang jumlahnya sebanyak 85 orang.

Instrumen atau alat pengumpulan data, matrik pengembangan instrumen adalah matrik (tabel) yang terdiri dari beberapa kolom, yang tujuannya adalah untuk mempersiapkan instrumen penelitian yang dibuat. Adapun instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Instrument Penelitian**

| Variabel                         | Indikator                                  | Tehnik Pengumpulan Data | Sumber Data  |
|----------------------------------|--|-------------------------|--------------|
| Insentif Kerja (X <sub>1</sub> ) | Upah / gaji (X <sub>11</sub> )             | Angket                  | Pegawai PLKB |
|                                  | Tunjangan Fungsional (X <sub>12</sub> )    | Angket                  | Pegawai PLKB |
|                                  | tunjangan operasional (X <sub>13</sub> )   | Angket                  | Pegawai PLKB |
|                                  | kepastian karier (X <sub>14</sub> )        | Angket                  | Pegawai PLKB |
|                                  | Sistem penghargaan (X <sub>15</sub> )      | Angket                  | Pegawai PLKB |
|                                  | mampu mengerjakan (X <sub>16</sub> )       | Angket                  | Pegawai PLKB |
| Semangat Kerja (X <sub>2</sub> ) | menyelesaikan pekerjaan (X <sub>17</sub> ) | Angket                  | Pegawai PLKB |
|                                  | Kapasitas pekerjaan (X <sub>21</sub> )     | Angket                  | Pegawai PLKB |
|                                  | Uraian TUPOKSI (X <sub>22</sub> )          | Angket                  | Pegawai PLKB |
|                                  | Usia produktif pegawai (X <sub>23</sub> )  | Angket                  | Pegawai PLKB |

|                    |   |                   |                  |
|--------------------|---|-------------------|------------------|
| Prestasi Kerja (Y) | Efektifitas dlm menyelesaikan tugas (y <sub>1</sub> ) | Angket, Wawancara | Atasan/ Pimpinan |
|                    | Daya tanggap terhadap tugas (y <sub>2</sub> )         | Angket, Wawancara | Atasan/ Pimpinan |
|                    | ketrampilan dalam bekerja (y <sub>3</sub> )           | Angket, Wawancara | Atasan/ Pimpinan |
|                    | Kualitas kerja (y <sub>4</sub> )                      | Angket, Wawancara | Atasan/ Pimpinan |
|                    | Kuantitas kerja (y <sub>5</sub> )                     | Angket, Wawancara | Atasan/ Pimpinan |
|                    | Tingkat pengetahuan (y <sub>6</sub> )                 | Angket, Wawancara | Atasan/ Pimpinan |
|                    | Perencanaan kerja (y <sub>7</sub> )                   | Angket, Wawancara | Atasan/ Pimpinan |
|                    | Pelaksanaan rencana kerja (y <sub>8</sub> )           | Angket, Wawancara | Atasan/ Pimpinan |

Penentuan skor untuk item-item pertanyaan terhadap masalah yang diteliti menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (1999) penelitian Skala Likert terdiri dari 3 (tiga), 4 (empat) atau 5 (lima) pilihan.

#### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas maka dalam penelitian ini nantinya peneliti memilih kuesioner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, selain itu kuesioner juga berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, wawancara. Angket diberikan kepada pegawai dan pimpinan secara langsung oleh peneliti, dan pengembaliannya diambil langsung oleh penulis ke kantor tersebut.

Wawancara dilakukan kepada 4 (empat) pimpinan, sebelum wawancara dilakukan penulis terlebih dahulu membuat janji dengan empat pimpinan.

## HASIL

### Analisis Statistik Inferensif

#### a. Uji Asumsi Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Terjadi korelasi antar variabel independent (multikolinieritas) bilamana hasil perhitungan nilai  $VIF > 10$ .

Hasil perhitungan statistik uji asumsi multikolinieritas ditunjukkan sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Pengujian Multikolinieritas**

| Variabel Bebas      | Tolerance | VIF   |
|---------------------|-----------|-------|
| Insentif Kerja (X1) | 0,960     | 1,042 |
| Semangat Kerja (X2) | 0,960     | 1,042 |

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel bebas disifat non multikolinieritas karena nilai VIF < 10.

b. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut :

**Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas**

| Variabel Bebas      | R    | sig  | Keterangan        |
|---------------------|------|------|-------------------|
| Insentif Kerja (X1) | 0,06 | 0.57 | Homoskedastisitas |
| Semangat Kerja (X2) | 0,02 | 0.83 | Homoskedastisitas |

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dengan Insentif Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) mengandung homoskedastisitas karena besarnya nilai probabilitas (sig) > 0,05.

c. Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Secara rinci distribusi normalitas data dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,09 > 0,05, sehingga data yang diperoleh memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya, begitu juga asumsi normalitas dari segi grafik dapat yang menunjukkan titik-titik data yang dianalisis cenderung mengumpul pada sekitar garis kemiringan (slop).

**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Hasil pengujian koefisien regresi untuk variabel bebas Insentif Kerja (X1) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) membuktikan bahwa Insentif Kerja mempengaruhi terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hasil pengujian koefisien regresi untuk variabel bebas Semangat Kerja (x2) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) membuktikan bahwa Semangat Kerja mempengaruhi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Sedangkan diantara variabel bebas (Insentif Kerja dan Semangat Kerja) yang dominan mempengaruhi variabel terikat (Prestasi Kerja) adalah variabel yang memiliki nilai beta yang telah distandarisasi (*Standardized Coefficients*) terbesar yaitu variabel Semangat Kerja dengan Beta *Standardized Coefficients* sebesar 0.61.

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil pengujian secara statistik pada tabel 4.5 dapat dikemukakan secara serentak variabel Insentif kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa variabel insentif kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mendorong kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yaitu mampu meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi Badan Pemberdayaan masyarakat Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.



Pengaruh Variabel Insentif Kerja dan Semangat Kerja secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan : a). Pengaruh Variabel Insentif Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian secara statistika pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa Insentif kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. b). Pengaruh Variabel Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian secara statistika menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya jika karyawan diberikan semangat khusus pada kegiatan atau aktifitas sehari-hari di kantor maka karyawan merasa percaya diri dan prestasi kerjanya juga akan mengalami peningkatan.

Variabel Semangat Kerja merupakan Variabel yang Dominan Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan analisis secara statistik pada bagian *Standardized Coefficients* ( $\beta$ ) sebagaimana tertera pada Tabel 4.11 dapat diperoleh informasi bahwa semangat kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Badan KB KS Kabupaten Aceh Utara. Informasi ini sebagai bukti bahwa jika pimpinan organisasi memberikan keleluasaan kepada bawahannya untuk menentukan cara bagaimana tugas dapat diselesaikan secara cepat dan tepat dan pimpinan juga memberikan semangat khusus misalnya pujian, kelengkapan infrastruktur di kantor dan keleluasaan dalam berkomunikasi dengan pihak lain maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja para pegawai yang berupa kemampuan dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data serta pembahasan di atas, penulis dapat menarik beberapa *kesimpulan*. Adapun hal-hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Insentif dan semangat kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Pegawai pada UPT Badan KB KS Kabupaten Aceh Utara. Artinya jika karyawan dalam melaksanakan aktifitasnya terus diberikan semangat dan motivasi oleh pimpinan maka hal tersebut mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan kecepatan, ketelitian dan tanggung jawab pegawai pada saat menyelesaikan tugas.
2. Variabel semangat dan Insentif kerja secara parsial mempengaruhi prestasi kerja pegawai fungsional pada UPT Badan KB KS Kabupaten Aceh Utara, artinya jika pemimpin memberikan tanggung jawab penuh tugasnya kepada pegawai dan memberikan insentif maka pegawai akan menyelesaikan tugas dengan baik dan tanggung jawab, namun jika pegawai banyak mengalami tekanan secara terus-menerus dan kurang diberi kepercayaan dalam menyelesaikan tugas maka pegawai akan merasa kurang nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga prestasi kerjanya juga tidak dapat mendukung kinerja secara organisatoris.
3. Variabel semangat kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada UPT Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

Selanjutnya, dari hasil penelitian ini, dapat *disarankan* beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

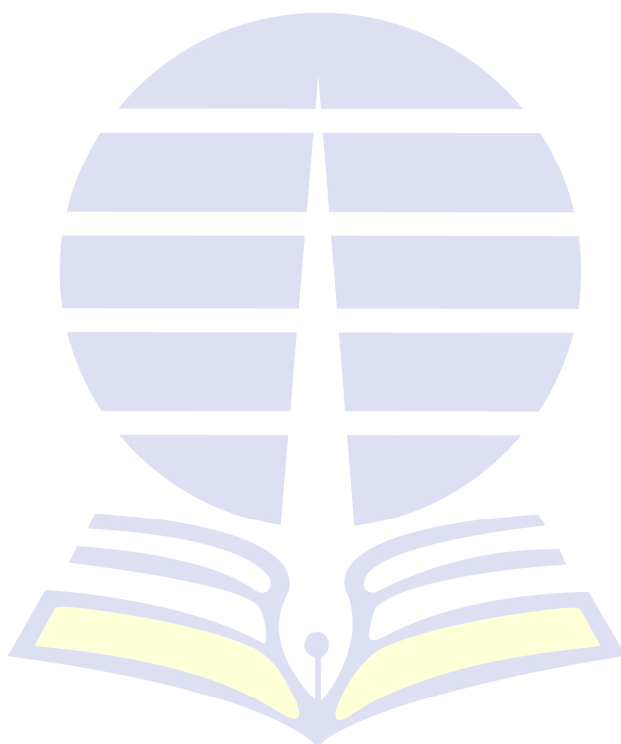
1. Pimpinan Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara hendaknya memperhatikan secara seksama pentingnya pemberian insentif dan semangat dengan cara memperhatikan kebutuhan pegawai dan budaya organisasi sesuai dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karakter pegawai supaya prestasi kerja pegawai juga tetap mengalami peningkatan.

2. Pada konteks UPT Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara semangat kerja merupakan stimuli yang sesuai dengan karakteristik pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya UPT Badan KB KS Kabupaten Aceh Utara memberi *celebrate* dan memberikan keleluasaan dalam beraktifitas merupakan model yang sesuai dengan kondisi organisasi dan karakteristik pegawai di UPT Badan KB KS Kabupaten Aceh Utara.
3. Temuan penelitian menunjukkan semangat kerja pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja di UPT Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara sehingga bagi pimpinan pada instansi tersebut diharapkan dapat merealisasikan model penyemangat atau motivator khususnya dalam konteks pegawai fungsional (petugas lapangan) pada instansi tersebut.
4. Bagi peneliti selanjutnya sangatlah penting mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang lebih rinci sehingga mampu menghasilkan temuan yang lebih tajam dan mendalam untuk pengembangan ilmu Administrasi Publik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, A. (1989). *Gaya kepemimpinan yang efektif bagi para manajer*. Bandung: PT. Sinar Baru.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keempat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (1991). *Manajemen sumber daya manusia (dasar dan kunci keberhasilan)*. Jakarta: CV. Haji.
- Heneman, S. F, dan Dyer. (1986). *Personnel/ human resource management*. Third Edition. USA : IRWIN Inc.
- Handoko T.H. (2002). *Manajemen personalia*. Edisi kedua, cetakan ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. (2002). *Prilaku konsumen*. Bandung: Refika.
- Moekijat. (1995). *Tata laksana kantor manajemen perkantoran*. Cetakan 7. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito. (1982). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangabean. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Ghalian Indonesia.
- Irawan. P. (2007). *Metodelogi penelitian administrasi (Buku 1, Modul 1-12)*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Soekemi, S, dkk. (1988). *Hubungan ketenagakerjaan*. Jakarta : Karunika.
- Thoha M. (1997). *Kepemimpinan dalam manajemen: suatu pendekatan perilaku*. Jakarta: Raja Arafindo Persada.

Lakip. (2007). *Peraturan pemerintah RI Nomor 3 tahun 2007 tentang Laporan penyelenggaraan pemerintah daerah kepada pemerintah Kabupaten Aceh Utara*. Lhoksukon: BPMKS.



UNIVERSITAS TERBUKA