

**SKRIPSI**  
**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI**  
**PEGADAIAN KANTOR WILAYAH VI KOTA MAKASSAR**

**WENNI YULIANTI TAUFAN**

**E011191094**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**  
**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2023**



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

## **ABSTRAK**

**Wenni Yulianti Taufan (E011191094). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar: 141 halaman + 23 tabel + 57 gambar + lampiran, Dibimbing oleh Dr. Nurdin Nara., M.Si dan Dr. Muh. Tang Abdullah., S.Sos., M.AP**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar. Teknik penarikan sampel ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 52 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuisioner secara langsung. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,666 dan bernilai positif, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara insentif dan kinerja pegawai, uji koefisien determinasi sebesar 0,444 atau sama dengan 44,4% dan hasil uji simultan yang signifikan.

**Kata Kunci: Insentif, Kinerja Pegawai, Signifikan**



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

## **ABSTRACT**

**Wenni Yulianti Taufan (E011191094). *The Effect of Incentives on Employee Performance at PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar: 141 pages + 23 tables + 57 pictures + attachments, Guided by Dr. Nurdin Nara., M.Sc and Dr. Muh. Tang Abdullah., S.Sos., M.AP***

*This study aims to examine the effect of incentives on employee performance at PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar. This research is quantitative methods. The population in this study is all employees at PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar. This sampling technique uses a saturated sample of 52 respondents. The data collection method used is by distributing questionnaires directly. The data used in this study are primary and secondary. Data analysis used is simple regression analysis to determine the effect of incentives on employee performance. The results showed that incentives had a significant effect on employee performance with a value of 0.666 and a positive value, the results of the correlation coefficient test showed a strong relationship between incentives and employee performance, the coefficient of determination test was 0.444 or equal to 44.4% and the test results significant simultaneous.*

**Keywords: *Incentives, Employee Performance, Significant***



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wenni Yulianti Taufan

NIM : E011191094

Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pegadalan Kantor Wilayah VI Kota Makassar**" benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip ataupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Makassar, 6 Januari 2023

**Wenni Yulianti Taufan**



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wenni Yulianti Taufan  
NIM : E011191094  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul : Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di PT  
Pegadalan Kantor Wilayah VI Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 16 Januari 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Nurdin Nara., M.Si  
NIP 19630903 198903 1 002

Pembimbing II

Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP  
NIP 19720507 200212 1 001

Mengetahui:

Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik,

Prof. Dr. Alwi, M.Si.  
NIP 19631015 198903 1 006



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wenni Yulianti Taufan  
NIM : E011191094  
Program Studi : Administasi Publik  
Judul : Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di PT  
Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makssar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 16 Januari 2023

Tim Penguji Skripsi:

Ketua : Dr. Nurdin Nara., M.Si  
Sekertaris : Dr. Muh. Tang Abdullah., S.Sos., M.AP  
Anggota : 1. Dr. Badu., M.Si  
2. Irma Aryanti Arif., S.Sos., M.Si

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar**" yang disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan Program S1 jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat rahmat dari Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala tersebut dapat diselesaikan. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua yaitu **Muh. Taufan, SE., MM** dan **Sariyani, S.Pd**, serta **Pawelli Taufan., ST** selaku kakak penulis atas doa yang tiada henti, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis sampai saat ini. Penyusunan skripsi ini juga tentunya tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu, dengan kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan segala keikhlasan dan kerendahan hati kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Dr. Phil. Sukri, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

3. **Prof. Dr. Alwi., M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
4. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku dosen penasehat akademik sekaligus dosen pembimbing I penulis yang telah memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan menyempurnakan skripsi ini.
5. **Dr. Muh. Tang Abdullah., S.Sos., M.AP** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin dan juga selaku dosen pembimbing II penulis yang telah memberikan arahan, masukan serta meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan menyempurnakan skripsi ini.
6. **Dr. Badu, M.Si** dan **Irma Ariyanti Arif, S.Sos., M.Si** selaku dewan penguji dalam sidang proposal dan skripsi penulis. Terima kasih atas kritik, saran, dan masukan yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.
7. **Para dosen Departemen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin**, terima kasih atas didikan, ilmu serta motivasi yang telah diberikan semoga apa yang penulis peroleh dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya.
8. Seluruh Staf Departemen Ilmu Administrasi (**Ibu Rosmina, Pak Revi, Pak Lili, Ibu Cia**) serta staf di lingkup Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.



9. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh jajaran **PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar** terutama untuk **(Kakak-kakak Department Logistik dan Umum serta Kak Chali dan Kak Ainun)** atas ilmu dan bantuannya kepada penulis selama melakukan penelitian, mulai dari mengurus surat pengajuan, pengambilan data, dan pengisian kuisisioner karena telah diberi izin dan sangat dipermudah melakukan penelitian di tempat tersebut sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Terima kasih kepada teman-teman dekat penulis **(Fira, Bina, Fina, Jalil, Jabar, Parbat, Izzul)** atas bantuan, kebersamaan, dukungan, canda dan tawa mulai sejak menjadi mahasiswa baru hingga sampai saat ini. Dengan adanya teman-teman yang telah memberi warna hari-hari penulis (walaupun kebanyakan warna hitam) sehingga bisa survive dan berjuang sama-sama diperkuliahan selama kurang lebih 3 tahun lamanya, terima kasih banyak teman-teman.
11. Terima kasih juga kepada teman-teman **MIRACLE 2019** atas segala bantuan selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa. Semoga kita semua bisa diberi kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan Program S1 ini.

Makassar, 6 Januari 2023

Wenni Yulianti Taufan

## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| ABSTRAK .....  | ii      |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                    | iii     |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....                         | iv      |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....                          | v       |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....                          | vi      |
| KATA PENGANTAR .....                                     | vii     |
| DAFTAR ISI .....   | x       |
| DAFTAR TABEL .....                                       | xiii    |
| DAFTAR GAMBAR .....                                      | xv      |
| BAB I PENDAHULUAN.....                                   | 106     |
| I.1 Latar Belakang .....                                 | 106     |
| I.2 Rumusan Masalah .....                                | 112     |
| I.3 Tujuan Penelitian .....                              | 112     |
| I.4 Manfaat Penelitian.....                              | 112     |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....                             | 114     |
| II.1 Insentif.....                                       | 114     |
| II.1.1 Bentuk-Bentuk Insentif .....                      | 116     |
| II.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif ..... | 118     |
| II.1.3 Indikator Pemberian Insentif .....                | 120     |
| II.2 Kinerja Pegawai .....                               | 121     |
| II.2.1 Siklus Kinerja.....                               | 124     |

|         | Halaman  |
|---------|--|
| II.2.2  | Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ..... 125                                 |
| II.2.3  | Indikator Kinerja..... 126   |
| II.3    | Hubungan Insentif dan Kinerja ..... 127                                    |
| II.4    | Penelitian Terdahulu ..... 128   |
| II.5    | Kerangka Konseptual ..... 131  |
| II.6    | Hipotesis ..... 135  |
| BAB III | METODE PENELITIAN..... 136   |
| III.1   | Pendekatan Penelitian ..... 136  |
| III.2   | Lokasi Penelitian ..... 137  |
| III.3   | Populasi dan Sampel ..... 137  |
| III.3.1 | Populasi..... 137  |
| III.3.2 | Sampel ..... 138   |
| III.4   | Sumber Data ..... 138  |
| III.5   | Teknik Pengumpulan Data ..... 139  |
| III.6   | Teknik Pengolahan dan Analisis Data..... 139                               |
| III.6.1 | Teknik Pengolahan Data ..... 139   |
| III.6.2 | Teknik Analisis Data ..... 142   |
| III.7   | Definisi Operasional Variabel Penelitian ..... 145                         |
| BAB IV  | HASIL DAN PEMBAHASAN..... 150  |
| IV.1    | Gambaran Umum PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar 150             |
| IV.1.1  | Visi dan Misi PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar . 151           |
| IV.1.2  | Struktur Organisasi PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar ..... 152 |

|  | Halaman |
|--|---------|
| IV.2 Karakteristik Responden .....                               | 152     |
| IV.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin ..      | 153     |
| IV.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur .....            | 154     |
| IV.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir . | 155     |
| IV.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....       | 156     |
| IV.3 Hasil Penelitian .....                                      | 157     |
| IV.3.1 Analisis Variabel Insentif .....                          | 159     |
| IV.3.2 Analisis Variabel Kinerja Pegawai .....                   | 173     |
| IV.4 Hasil Uji Instrumen .....                                   | 196     |
| IV.4.1 Hasil Uji Kualitas Data .....                             | 197     |
| IV.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....                             | 199     |
| IV.5 Analisis Data .....   | 202     |
| IV.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....                   | 202     |
| IV.6 Pembahasan .....  | 206     |
| BAB V PENUTUP .....  | 209     |
| V.1 Kesimpulan .....   | 209     |
| V.2 Saran  | 210     |
| DAFTAR PUSTAKA.....  | 211     |
| LAMPIRAN.....  | 106     |

## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| Tabel I.1 Hasil Rekapitulasi <i>Key Performance Indicator</i> Tahun 2021 ....                                   | 111     |
| Tabel II.1 Penelitian Terdahulu .....   | 128     |
| Tabel III.1 Data Jumlah Pegawai Bulan Juli 2022.....  | 137     |
| Tabel III.2 Alternatif Jawaban dan Penentuan Skor .....   | 140     |
| Tabel III.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....   | 144     |
| Tabel III.4 Operasional Variabel Penelitian.....  | 145     |
| Tabel IV.1 Nilai Persepsi, Interval IKM, Interval Konversi IKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan ..... | 158     |
| Tabel IV.2 Indikator Asas Keadilan (X1) .....   | 162     |
| Tabel IV.3 Indikator Asas Layak dan Wajar (X2) .....  | 168     |
| Tabel IV.4 Indikator Waktu Pembayaran (Ketepatan Waktu) (X3) .....  | 172     |
| Tabel IV.5 Indikator Jumlah Pekerjaan (Y1) .....  | 177     |
| Tabel IV.6 Indikator Kinerja Terhadap Kualitas Pekerjaan.....   | 182     |
| Tabel IV.7 Indikator Kinerja Terhadap Ketetapan Waktu (Y3) .....  | 186     |
| Tabel IV.8 Indikator Kinerja Terhadap Kehadiran (Y4) .....  | 190     |
| Tabel IV.9 Indikator Kinerja Terhadap Kemampuan Kerja Sama (Y5)...  | 195     |
| Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas .....   | 197     |
| Tabel IV.11 Hasil Uji Reliabilitas .....  | 199     |
| Tabel IV.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....   | 202     |
| Tabel IV.13 Analisis Regresi Linear Sederhana.....  | 202     |

|   |         |
|---|---------|
| Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) .....          | 203     |
|   | Halaman |
| Tabel IV.15 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....    | 204     |
| Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ..... | 205     |
| Tabel IV.17 Hasil Uji Simultan (f) .....                    | 205     |

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman |
|---|---------|
| Gambar II.1 Siklus Kinerja .....  | 124     |
| Gambar II.2 Kerangka Konseptual.....  | 134     |
| Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota<br>Makassar<br>.....<br>2 | 15      |
| Gambar IV.2 Persentase berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 153     |
| Gambar IV.3 Persentase berdasarkan Umur.....  | 154     |
| Gambar IV.4 Persentase berdasarkan Pendidikan Terakhir.....                                   | 155     |
| Gambar IV.5 Persentase berdasarkan Masa Kerja.....  | 156     |
| Gambar IV.6 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X1.1 .....                               | 159     |
| Gambar IV.7 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X1.2.....                                | 159     |
| Gambar IV.8 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X1.3.....                                | 160     |
| Gambar IV.9 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X1.4.....                                | 161     |
| Gambar IV.10 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X1.5.....                               | 161     |
| Gambar IV.11 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X1.6.....                               | 162     |
| Gambar IV.12 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Indikator Asas Keadilan (X1) ...                  | 163     |
| Gambar IV.13 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X2.1 .....                              | 164     |
| Gambar IV.14 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X2.2.....                               | 165     |
| Gambar IV.15 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X2.3.....                               | 165     |
| Gambar IV.16 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X2.4.....                               | 166     |
| Gambar IV.17 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X2.5.....                               | 166     |

Gambar IV.18 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X2.6 ..... 167

Halaman

Gambar IV.19 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Indikator Asas Layak dan Wajar  
(X2) ..... 169

Gambar IV.20 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X3.1 ..... 170

Gambar IV.21 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X3.2 ..... 170

Gambar IV.22 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator X3.3 ..... 171

Gambar IV.23 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Indikator Waktu Pembayaran  
(Ketepatan Waktu) (X3) ..... 173

Gambar IV.24 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y1.1 ..... 174

Gambar IV.25 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y1.2 ..... 174

Gambar IV.26 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y1.3 ..... 175

Gambar IV.27 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y1.4 ..... 176

Gambar IV.28 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y1.5 ..... 176

Gambar IV.29 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Indikator Jumlah Pekerjaan (Y1)..... 178

Gambar IV.30 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y2.1 ..... 179

Gambar IV.31 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y2.2 ..... 179

Gambar IV.32 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y2.3 ..... 180

Gambar IV.33 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y2.4 ..... 181

Gambar IV.34 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y2.5 ..... 181

Gambar IV.35 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Indikator Kualitas Pekerjaan  
(Y2) ..... 183

Gambar IV.36 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y3.1 ..... 184

Gambar IV.37 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y3.2 ..... 184

Gambar IV.38 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y3.3 ..... 185



|  |         |
|--|---------|
| Gambar IV.39 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y3.4 .....                     | 185     |
|  | Halaman |
| Gambar IV.40 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y3.5 .....                     | 186     |
| Gambar IV.41 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Indikator Ketetapan Waktu (Y3) .         | 187     |
| Gambar IV.42 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y4.1 .....                     | 188     |
| Gambar IV.43 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y4.2 .....                     | 188     |
| Gambar IV.44 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y4.3 .....                     | 189     |
| Gambar IV.45 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y4.4 .....                     | 189     |
| Gambar IV.46 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y4.5 .....                     | 190     |
| Gambar IV.47 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Indikator Kehadiran (Y4)....             | 191     |
| Gambar IV.48 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y5.1 .....                     | 192     |
| Gambar IV.49 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y5.2 .....                     | 192     |
| Gambar IV.50 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y5.3 .....                     | 193     |
| Gambar IV.51 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y5.4 .....                     | 193     |
| Gambar IV.52 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y5.5 .....                     | 194     |
| Gambar IV.53 Persentase Item Pernyataan Sub Indikator Y5.6 .....                     | 194     |
| Gambar IV.54 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Indikator Kemampuan Kerja Sama (Y5)..... | 196     |
| Gambar IV.55 Hasil Uji Normalitas .....  | 200     |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu wadah yang terbentuk karena adanya kerja sama antara dua orang atau lebih yang memiliki satu tujuan serta telah disusun dalam bentuk visi dan misi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam pencapaian organisasi tersebut. Suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan yang dimiliki suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia adalah yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lainnya.

Tiap organisasi memiliki upaya-upaya khusus dalam mencapai tujuannya, salah satunya dengan peningkatan kinerja. Menurut Rivai (2011:309) kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Salah satu upaya peningkatan kinerja dalam suatu organisasi adalah dengan merekrut pegawai yang memiliki kompetensi, kualitas, serta produktif dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi atau lembaga. Peran organisasi dalam hal ini sangat penting untuk meningkatkan budaya organisasi serta menciptakan lingkungan kerja kondusif agar dapat tercipta sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Suatu organisasi tidak dapat menghindari sebuah perubahan. Organisasi dituntut bersifat adaptif karena sering kali suatu organisasi berhadapan dengan masalah sumber daya manusianya. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi. Salah satu upayanya berasal dari faktor internal yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja dapat berupa pikiran dan tenaga misalnya seperti menciptakan inovasi baru, ide-ide dalam memecahkan suatu masalah, dan sebagainya.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat pokok dalam suatu organisasi. Tantangan yang datang dalam suatu organisasi merupakan wujud dari sebuah proses perubahan yang akan mengubah organisasi itu sendiri menjadi lebih baik ke depannya. Ketika tantangan tersebut dapat dijawab, maka organisasi tersebut akan tetap berjalan beriringan dengan perkembangan zaman. Sebaliknya, jika tantangan tersebut tidak dapat dijawab, maka organisasi tersebut akan tertinggal bahkan tidak dapat beroperasi selayaknya organisasi pada umumnya.

Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2009) untuk menilai kinerja dapat dilihat melalui kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Tiap perusahaan pasti menginginkan prestasi, karena dengan pegawai yang memiliki prestasi maka akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Berangkat dari hal tersebut, berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi akan sangat bergantung pada kinerja pegawai, sedangkan tingkat kinerja pegawai

bergantung pada beberapa faktor salah satunya yaitu adanya pemberian insentif. Pegawai sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan dimana kebutuhan tersebut yang bisa menjadi sumber motivasi dalam meningkatkan semangat kerja.

Menurut Winardi (2007) gaji ataupun upah termasuk dalam pemberian insentif penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok pegawai yang berprestasi tinggi. Dengan pemberian insentif yang layak dan adil sesuai dengan kinerja yang telah diberikan dan dikelola dengan baik, maka diharapkan para pegawai akan meningkatkan produktifitasnya. Sebab, pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan itu sendiri serta pegawai juga memiliki andil yang besar dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Insentif merupakan imbalan atau tanda jasa tambahan di luar gaji yang diberikan kepada pegawai atas kinerja yang dilakukan. Pemberian insentif terhadap pegawai merupakan hal yang sangat penting karena insentif berperan sebagai stimulus atau pendorong agar timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerja akan meningkat. Adapun timbal balik antara pemberian insentif dan kinerja yaitu insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan insentif agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

Masyarakat pada umumnya menggunakan jasa gadai sebagai salah satu solusi cara mendapatkan modal yang mudah dan cepat. Kebutuhan

akan modal pun semakin lama semakin bertambah. PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar sebagai salah satu lembaga jasa gadai milik pemerintah menjadi salah satu alternatif yang bisa digunakan oleh masyarakat. Saat ini, PT Pegadaian telah memiliki 12 Kantor Wilayah dan 12 Kantor Wilayah Syariah yang tersebar di seluruh Indonesia.

Berdasarkan survey terdahulu peneliti, PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar memiliki agenda rutin 2 kali seminggu. Agenda tersebut dinamakan *morning briefing* yang dilaksanakan sebelum memulai kegiatan lainnya. Kegiatan tersebut dilaksanakan pukul 08.00 WITA yang dihadiri oleh seluruh pegawai serta Pimpinan Wilayah atau mewakili oleh Deputi Operasional. Pelaksanaan *Morning Breafing* dilakukan bergilir oleh tiap departemen.

*Morning briefing* ini bertujuan untuk memotivasi para pegawai dan merefleksi kembali kegiatan yang telah dilakukan seperti pemberitahuan terkait pencapaian target, dan hal-hal penting lain yang disampaikan oleh Pimpinan Wilayah atau yang mewakili. Akan tetapi, tingkat kehadiran pada agenda tersebut masih kurang dikarenakan beberapa pegawai sering terlambat datang bahkan ada beberapa pegawai tidak mengikuti *morning briefing* sama sekali. Walaupun kegiatan ini hanya dilakukan 2 kali seminggu, tapi bisa membawa dampak besar bagi kinerja pegawai.

Begitupun dihari lain, kebanyakan beberapa pegawai muda juga masih sering terlambat datang, sedangkan senior seperti manajer atau asisten manajer dan setaranya datang ke kantor dengan tepat waktu,

bahkan kadang datang sebelum jam kantor yang telah ditetapkan. Selain itu, pada saat jam istirahat usai beberapa pegawai masih berada di luar kantor. Hal tersebut menyebabkan waktu terbuang percuma dan pekerjaan yang tadinya dapat dikerjakan dengan tepat waktu akhirnya tertunda dan menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. Apakah hal tersebut terjadi dikarenakan faktor dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dan tidak seimbang dengan insentif yang mereka terima, sehingga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Jika hal seperti itu diacuhkan terus menerus, maka kinerja pegawai akan menurun dan nantinya bisa berdampak pada perusahaan yang akan mengalami penurunan kinerja sehingga pencapaian tujuan atau target perusahaan akan tertunda dan bisa saja tidak akan tercapai. Untuk itu, tiap pegawai diharapkan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Program insentif pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar merupakan bonus yang diberikan pada pegawai dalam bentuk kuartalan dan tahunan.

Besarnya pemberian insentif finansial yang diberikan oleh perusahaan diukur berdasarkan kinerja individu pegawai melalui penilaian *Key Performance Indicator* (KPI). Indikator penilaian KPI diukur dari hasil capaian target masing-masing unit tiap departemen. Adapun kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar selama tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel I.1.

**Tabel I.1**  
**Hasil Rekapitulasi *Key Performance Indicator* Tahun 2021**

| Kelompok<br>Jabatan Definitif | Performance Level (PL) Final Komite 2021 |                          |                |                 |                          |
|-------------------------------|--|--------------------------|----------------|-----------------|--------------------------|
|                               | PL 1<br>(Istimewa<br>)                   | PL 2<br>(Sangat<br>Baik) | PL 3<br>(Baik) | PL 4<br>(Cukup) | PL 5<br>(Kurang<br>Baik) |
| <i>Middle Management I</i>    | 1  | 3                        | 2              | -               | -                        |
| <i>Middle Management II</i>   | 1  | 11                       | 3              | 1               | -                        |
| <i>First Line Management</i>  | 2  | 20                       | 2              | 4               | 3                        |
| <i>Clerk</i>                  | 1  | 12                       | 4              | 1               | 7                        |
| <b>Total</b>                  | <b>4</b>                                 | <b>46</b>                | <b>11</b>      | <b>6</b>        | <b>10</b>                |

Sumber: PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar

Tabel I.1 menjelaskan bahwa pada Hasil Rekapitulasi *Key Performance Indicator* Tahun 2021 dengan total pegawai 77 orang terbagi atas 4 Kelompok Jabatan Definitif dengan 5 kriteria *Performance Level* (PL). Total pada kriteria PL 1 dengan predikat kinerja individu Istimewa terdapat 4 orang. PL 2 sebanyak 46 orang dengan predikat kinerja individu Sangat Baik. PL 3 sebanyak 11 orang dengan predikat kinerja individu Baik. PL 4 sebanyak 6 orang dengan predikat kinerja individu Cukup dan PL 5 sebanyak 10 orang dengan predikat kinerja individu Kurang Baik.

Terdapat perbedaan antara total pegawai tahun 2021 dengan jumlah sampel yang akan diteliti yaitu jumlah pegawai pada bulan Juli. Perubahan yang terjadi pada jumlah pegawai tiap bulannya disebabkan oleh adanya beberapa pegawai yang dimutasi, pegawai yang memutuskan untuk pindah ke kampung halamannya, dan sebagainya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang, dapat dilihat bahwa apakah terdapat pengaruh pemberian

insentif terhadap kinerja pegawai, karena pemberian insentif merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Dengan itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar”.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar?”.

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh pemberian terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar”

## **I.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran untuk pribadi peneliti maupun secara umum untuk masyarakat luas. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:



1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori insentif dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya pemberian insentif sehingga dapat mendorong kinerja pegawai

3. Manfaat dimasa yang akan datang

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti perusahaan itu sendiri sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak lain yang terkait, serta sebagai masukan bagi perusahaan terkait upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **II.1 Insentif**

Insentif pada dasarnya merupakan bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena sudah mencapai target tertentu atau telah menghasilkan sebuah prestasi, dan sebagainya. Insentif diberikan agar para pegawai bisa bekerja lebih maksimal karena mereka merasa hasil usahanya lebih dihargai. Perlu diketahui, gaji dan insentif merupakan dua hal yang berbeda, sebab keduanya memiliki fungsi dan peran yang jelas berbeda walaupun keduanya berupa imbalan atau tanda jasa. Gaji merupakan hak pokok pegawai yang telah bekerja pada suatu perusahaan, sedangkan insentif merupakan hasil balas jasa yang mengarah kepada motivasi bagi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Mangkunegara (2010) pemberian insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah. Menurut Hasibuan (2010) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Pangabean (2002) insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut Pangabean (2004) tujuan utama pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitas dalam bekerja demi terwujudnya tujuan dari perusahaan atau organisasi. Ini berarti bahwa ada jaminan dari karyawan untuk bekerja lebih baik jika insentif diberikan sesuai dengan asas adil dan layak.

Menurut Nawawi (2008) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Menurut Riani (2013) insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Dalam perkembangannya, insentif dapat berwujud berbagai bentuk seperti bonus, komisi baik secara finansial ataupun dalam bentuk benefit lain.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1984), insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut.

Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak, tetapi penghormatan terhadap seseorang yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja. Kebijakan insentif dapat meningkatkan sikap disiplin seseorang untuk dapat mematuhi kebijakan-kebijakan yang telah dibuat bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai pengertian insentif, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan imbalan di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa materi maupun non-materi yang diberikan atas dasar kinerja pegawai seperti prestasi atau dalam mencapai target ataupun melebihi target, dan sebagainya. Insentif menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi utama dari insentif yaitu untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai.

### **II.1.1 Bentuk-Bentuk Insentif**

Adapun bentuk-bentuk insentif menurut Rivai (2004) adalah sebagai berikut:

#### **1. Bonus tahunan**

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah

tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun.

2. Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja lain, bonus langsung tidak berdasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan kinerja kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.

3. Insentif individu

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

4. Insentif tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi. Seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (biasanya sepuluh orang atau kurang), yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

5. Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan

tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, peberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan sekitar 20% perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan.

#### 6. Bagi hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) biasanya melibatkan seluruh karyawan dalam satu unit atau perusahaan.

### **II.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif**

Menurut Siagian (2008), mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif adalah:

#### 1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus dipertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

#### 2. Tuntutan serikat pekerja.

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

### 3. Produktifitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

### 4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji.

Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji pegawai tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

### 5. Peraturan Perundang-undangan.

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya diatur dalam perundang-undangan.

### **II.1.3 Indikator Pemberian Insentif**

Menurut Hasibuan (2011) pemberian insentif harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang yang berlaku.

#### **1. Asas Adil**

Besarnya insentif yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan konsistensi. Adil bukan berarti setiap karyawan menerima insentif yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah, atau hukuman bagi setiap karyawan.

#### **2. Asas Layak dan Wajar**

Insentif yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya insentif didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Keadilan atau konsistensi internal berarti bahwa besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Keadilan atau konsistensi eksternal mengangkat pembayaran kepada para karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan pembayaran yang diterima para karyawan yang serupa di perusahaan-perusahaan lain. Ketidakpuasan sebagian besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka.



### 3. Waktu Pembayaran (Ketepatan Waktu)

Artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman daripada “menunda” lebih baik “mempercepat” dan menetapkan waktu yang paling tepat.

## II.2 Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Sedarmayanti (2009), performa bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Menurut Moeheriono (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan

kewenangan dan tugas tanggung jawab masing–masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Hasibuan (2010) kinerja pegawai adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja disebut dengan istilah “*performance rating*” atau *performance appraisal*.

Menurut Simamora (2004) deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil.

## 2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai

kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

## 3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang sangat pokok dan penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, kinerja merupakan hasil kerja individu ataupun kelompok di dalam suatu organisasi yang menjalankan tugasnya berpedoman pada norma, standar operasional kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam suatu organisasi.

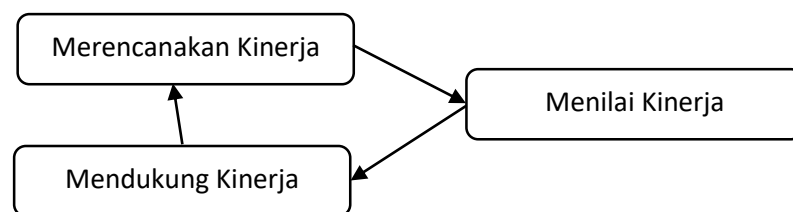
Hasil dari kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja seseorang karena dapat memberikan

wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif, berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

### II.2.1 Siklus Kinerja

Dengan memahami siklus kinerja, perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja dengan baik. Berikut siklus kinerja menurut Cahayani (2005).

**Gambar II.1  
Siklus Kinerja**



Sumber: Cahayani, 2005:92

Tahap pertama yang akan dilakukan yaitu membuat perencanaan kinerja. Tahap ini perlu dilakukan agar penilai kinerja memiliki standar atau dasar penilaian. Mereka bisa mengatakan suatu kinerja baik atau buruk berdasarkan standar yang telah dibuat sebelumnya.

Tahap kedua yaitu selalu mengawasi atau menilai kinerja pegawai baik di tengah proses produksi atau proses kerja maupun diakhir proses produksi atau proses kerja. Hal ini perlu dilakukan agar tingkat kesalahan dapat diminimalisir.

Tahap ketiga yang diperlukan adalah mendukung kinerja pegawai agar standar kinerja yang telah ditetapkan dapat terpenuhi. Dukungan tersebut dapat berupa pemberian fasilitas sarana dan prasarana seperti tempat kerja yang nyaman, dan sebagainya. Selain itu, pemberian insentif

juga merupakan salah satu faktor pendukung kinerja. Dengan pemberian insentif yang adil, layak, dan tepat waktu, maka, para pegawai akan lebih produktif dan merasa nyaman ketika bekerja.

## **II.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2000) yaitu:

### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media, dan informasi yang diterima.

### **2. Keterampilan**

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan seperti ketrampilan konseptual, keterampilan manusia, dan keterampilan teknik.

### **3. Kemampuan**

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab.

### **4. Motivasi**

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang

bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

### **II.2.3 Indikator Kinerja**

Secara spesifik, indikator adalah angka statistik dan hal normatif yang menjadi perhatian para perencana yang dapat membantu dalam membuat penilaian ringkas, komprehensif, dan berimbang terhadap kondisi atau aspek penting pada suatu masyarakat.

Pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Indikator kinerja pegawai menurut Wilson Bangun (2012) ada lima bagian untuk mengukur indikator kinerja:

#### **1. Jumlah Pekerjaan**

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

#### **2. Kualitas Pekerjaan**

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar

kualitas tertentu yang harus diselesaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

### 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi.

### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

### 5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

## **II.3 Hubungan Insentif dan Kinerja**

Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia (pegawai) merupakan hal yang tidak mudah, karena kinerja memiliki konsep yang bermacam-macam dan dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang dan

dipengaruhi berbagai macam faktor salah satunya yaitu pemberian insentif. Terdapat hubungan timbal balik antara insentif dan kinerja yaitu insentif diberikan sebagai penghargaan atas peningkatan kinerja pegawai, sedangkan diberikan insentif agar pegawai lebih produktif lagi dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat menguntungkan kedua belah pihak yaitu pihak pegawai dan pihak perusahaan itu sendiri.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dari Aloysius Tony Gunawan (2019) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif dan Persepsi Keputusan Perekrutan Karyawan Baru Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pengemudi GOJEK), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan, maka mereka akan lebih semangat, produktif, dan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

#### **II.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi. Dapat dilihat pada Tabel II.1.

**Tabel II.1  
Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Nama</b>                  | <b>Judul</b>   | <b>Temuan</b>  |
|-----------|------------------------------|--|--|
| 1.        | Aloysius Tony Gunawan (2019) | Pengaruh Pemberian Insentif dan Persepsi Keputusan Perekrutan Karyawan Baru Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pengemudi GOJEK) | Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para pengemudi GOJEK kemudian diolah dengan menggunakan <i>software</i> IBM SPSS Statistic 25 dengan hasil penelitian yaitu insentif |



| No | Nama                             | Judul  | Temuan  |
|----|----------------------------------|--|---|
|    |                                  |  | berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi GOJEK.   |
| 2. | Muhammad Anggie Pardomuan (2017) | Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan | <p>Hasil dari penelitian ini yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,466 dan nilai signifikansi sebesar <math>0,002 &lt; 0,05</math> hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Terdapat pengaruh positif variabel pemberian insentif terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,463 dan nilai signifikansi sebesar <math>0,002 &lt; 0,05</math>. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.</li> </ul> |
| 3. | Fahrul Budi Santoso (2016)       | Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PG. Madukismo Yogyakarta.          | <p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Pemberian insentif akan menjadikan karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Selain itu karyawan terdorong untuk mengembangkan kemampuan serta pengetahuannya dari kompetensi yang dimiliki, agar mendapatkan insentif yang tinggi dari perusahaan. Berkembangnya kemampuan dan pengetahuan karyawan ini kemudian akan memberikan dampak yang positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian insentif dan kompetensi dapat menjelaskan faktor-faktor yang</p>   |

| No | Nama                | Judul  | Temuan   |
|----|---------------------|--|--|
|    |                     |  | mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,6% dan sisanya 79,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.   |
| 4  | Debora Selin (2011) | Hubungan Insentif dengan Kinerja Berdasarkan Indikator Kualitas Kerja dan Kedisiplinan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Lakipadada Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel insentif berdasarkan besaran insentif dapat disimpulkan bahwa yang diterima perawat di ruang rawat inap RSUD Lakopadada masih tergolong kecil, keadilan insentif, ada 52,4% yang menyatakan belum adil, insentif berdasarkan memenuhi kebutuhan Lakipadada belum memenuhi kebutuhan ada 99% responden yang mengatakan insentif yang diterima belum layak dan wajar berdasarkan pemenuhan kebutuhan serta 87,6% yang menyatakan belum dapat membantu memenuhi kebutuhan pokok dan insentif berdasarkan ketepatan waktu belum tepat waktu karena hanya 17% yang menyatakan bahwa pemberian insentif tepat waktu sesuai yang dijanjikan RS.</li> <li>- Variabel kinerja berdasarkan kualitas kerja Perawat di ruang rawat inap RSUD Lakipadada dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja perawat buruk ada 61,9% perawat kualitas kerja buruk (tidak melaksanakan dan mendokumentasikan asuhan keperawatan/kebidanan), dan kinerja berdasarkan kedisiplinan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan perawat di ruang rawat inap RSUD Lakipadada 80% perawat kedisiplinan baik. Ada hubungan antara</li> </ul> |

| No | Nama | Judul | Temuan   |
|----|------|-------|--|
|    |      |       | besaran insentif berupa tambahan penghasilan dan jasa pelayanan dengan kualitas kerja dan kedisiplinan perawat di ruang rawat inap RSUD Lakipadada Tahun 2011. |

## II.5 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel yaitu Pemberian Insentif dan Kinerja Pegawai. Berikut teori Pemberian Insentif yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) menyatakan bahwa pemberian insentif harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang yang berlaku.

### 1. Asas Adil

Besarnya insentif yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan konsistensi. Adil bukan berarti setiap karyawan menerima insentif yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah, atau hukuman bagi setiap karyawan.

### 2. Asas Layak dan Wajar

Insentif yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya insentif didasarkan atas batas upah minimal pemerintah, dan eksternal konsistensi yang berlaku. Keadilan atau konsistensi internal

berarti bahwa besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Keadilan atau konsistensi eksternal mengangkut pembayaran kepada para karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan pembayaran yang diterima para karyawan yang serupa di perusahaan-perusahaan lain. Ketidakpuasan sebagian besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka.

### 3. Waktu Pembayaran (Ketepatan Waktu)

Artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman daripada “menunda” lebih baik “mempercepat” dan menetapkan waktu yang paling tepat.

Menurut Wilson Bangun (2012) ada lima bagian untuk mengukur indikator kinerja:

### 1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

### 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus diselesaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

### 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi.

4. Kehadiran

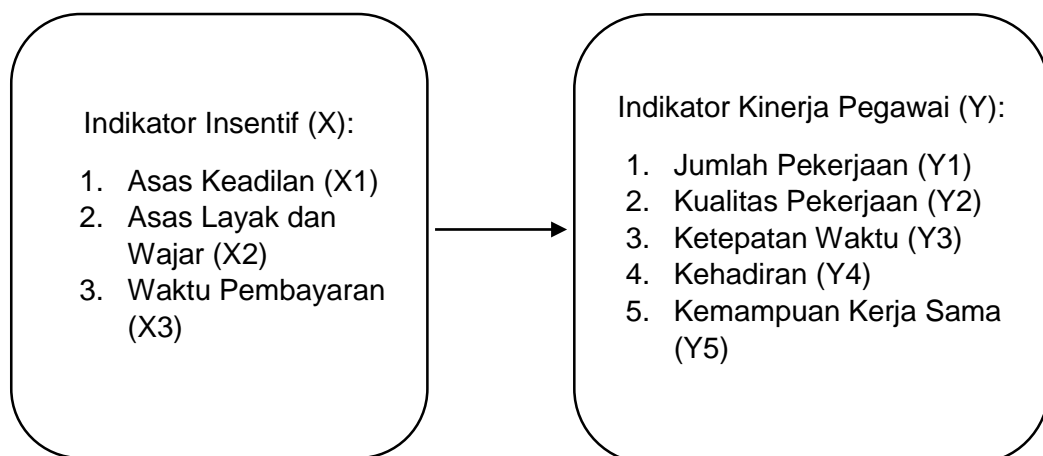
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Dari teori tersebut nantinya dijadikan sebagai alat ukur atau indikator dalam mengkaji apakah terdapat Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar. Adapun bentuk dari kerangka konseptual tersebut dapat dilihat pada Gambar II.2.

**Gambar II.2**  
**Kerangka Konseptual**



## **II.6 Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada poin sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

$H_0$ 1 : Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar.

$H_a$ 1 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar.