

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN MAMASA PROVINSI SULAWESI BARAT**Agustina^{*1}, Nurhaeda Z², Nurlaela³**^{*1,2,3}Prodi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassare-mail: ^{*1}agussalde4@gmail.com; ²nurhaedazaeni@stienobel-indonesia.ac.id; ³nurlaela@stienobel-indonesia.ac.id**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah (i). untuk menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai; (ii). untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai; (iii). Untuk mengetahui dan menganalisis Variabel mana dari motivasi kerja dan pemberian insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah sampel 50 responden. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear, regresi berganda, koefisien korelasi dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i). Secara langsung motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (ii). Secara simultan, motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (iii). Variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi kerja, pemberian insentif, kinerja pegawai

Abstract

The objectives of this study are (i). to analyze the direct effect of work motivation and incentives on employee performance; (ii) to analyze the effect of work motivation and incentive simultaneously on employee performance; (iii). To find out and analyze which variables of work motivation and incentive are most dominant in affecting employee performance.

This study used a survey method with a sample of 50 respondents. The data were analyzed using linear regression, multiple regression, correlation coefficient and determination test. The results showed that: (i). Directly work motivation and incentive provision have a positive and significant effect on employee performance. (ii). Simultaneously, work motivation and incentives have a positive and significant effect on employee performance. (iii). The variable of providing incentives has a dominant influence on employee performance.

Keywords: Work motivation, incentives, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang Pegawai merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan oraganisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (driving force) dan sebagai agen perubahan (Agen Of Change).

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumber daya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangakat, melatih,

membayar, memotivasi, memelihara. Karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja disamping adanya pemberian insentif sebagai stimulus pembangkit semangat dalam bekerja. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para Pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari Pegawai maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para Pegawainya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi dan adanya pemberian insentif kepada Pegawai. Dengan adanya motivasi dan pemberian insentif serta penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi dan insentif kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi dan insentif, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi dan insentif haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

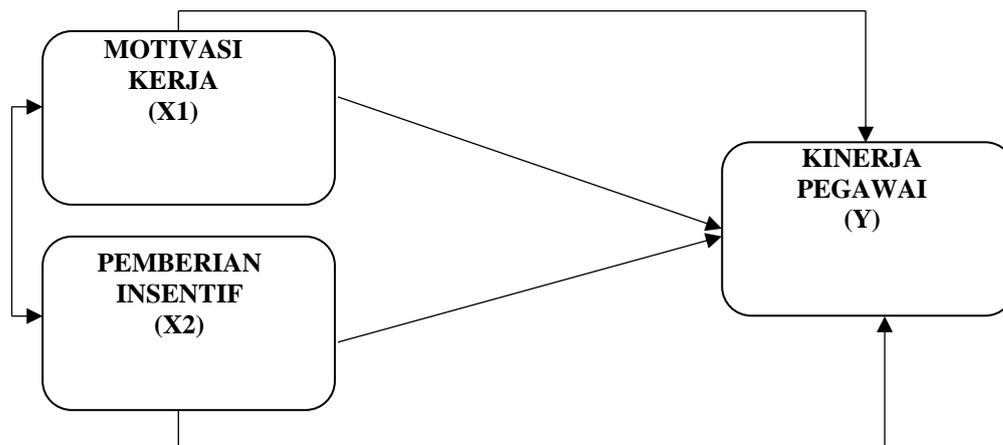
Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai Tugas Pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang ketahanan pangan.

Sebagai Dinas yang diamanatkan Urusan Pangan dimana metode kerjanya mengacu kepada kinerja yang telah dilakukan oleh tingkat dunia, tingkat nasional, dan tingkat provinsi. Terdapat ukuran yang dimiliki tiap tingkatan dalam bentuk beberapa indeks. Disamping itu untuk mencapai kinerja OPD yang diharapkan perlu didukung sumber daya yang memadai agar pelaksanaan fungsi Dinas Ketahanan Pangan dapat dilaksanakan secara profesional, efektif dan efisien.

Sumber daya merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan fungsi pengawasan, baik berupa sumber daya manusia, asset/modal, unit usaha yang masih

beroperasional maupun sarana dan prasarana. Permasalahan dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks serta ditetapkannya berbagai regulasi oleh Pemerintah, maka diperlukan adanya sumber daya manusia yang memadai, cerdas, berkualitas dan profesional dalam merealisasikan tujuan, sasaran dan program yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan. Dengan demikian pelaksanaan assessment terhadap kinerja pegawai dilakukan untuk mengetahui pencapaiannya terhadap apa yang telah direncanakan dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja organisasi secara berjenjang.

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga variabel Pemberian Insentif berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat sejumlah 50 orang. Sebagaimana jumlah populasi yang sudah disampaikan sebelumnya yaitu sebanyak 50 orang jumlah ini kurang dari 100 sehingga dengan demikian seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini secara teknik sampel jenuh (sensus) sehingga sampel didalam penelitian ini adalah sebesar 50 orang.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS for Windows versi 26. Teknik analisis data yang

digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Validitas Variabel X1

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Sig. 0.05	Keterangan
X1.1	0.702	0.000	0.05	Valid
X1.2	0.635	0.000	0.05	Valid
X1.3	0.673	0.000	0.05	Valid
X1.4	0.701	0.000	0.05	Valid
X1.5	0.688	0.000	0.05	Valid
X1.6	0.610	0.000	0.05	Valid
X1.7	0.706	0.000	0.05	Valid
X1.8	0.648	0.000	0.05	Valid
X1.9	0.623	0.000	0.05	Valid
X1.10	0.711	0.000	0.05	Valid
X1.11	0.642	0.000	0.05	Valid
X1.12	0.647	0.000	0.05	Valid
X1.13	0.632	0.000	0.05	Valid
X1.14	0.619	0.000	0.05	Valid
X1.15	0.614	0.000	0.05	Valid

Sumber: *Data Primer, SPSS Versi 23*

Tabel 2
Validitas Variabel X2

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Sig. 0.05	Keterangan
X2.1	0.693	0.000	0.05	Valid
X2.2	0.507	0.000	0.05	Valid
X2.3	0.593	0.000	0.05	Valid
X2.4	0.535	0.000	0.05	Valid
X2.5	0.596	0.000	0.05	Valid
X2.6	0.551	0.000	0.05	Valid
X2.7	0.563	0.000	0.05	Valid
X2.8	0.716	0.000	0.05	Valid
X2.9	0.612	0.000	0.05	Valid
X2.10	0.503	0.000	0.05	Valid
X2.11	0.482	0.000	0.05	Valid
X2.12	0.427	0.002	0.05	Valid
X2.13	0.551	0.000	0.05	Valid
X2.14	0.563	0.000	0.05	Valid
X2.15	0.716	0.000	0.05	Valid

Sumber: *Data Primer, SPSS Versi 23*

Tabel 3
Validitas Variabel Y

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Sig. 0.05	Keterangan
Y.1	0.726	0.000	0.05	Valid
Y.2	0.448	0.001	0.05	Valid
Y.3	0.587	0.000	0.05	Valid
Y.4	0.331	0.000	0.05	Valid
Y.5	0.604	0.000	0.05	Valid
Y.6	0.520	0.000	0.05	Valid
Y.7	0.554	0.000	0.05	Valid
Y.8	0.741	0.000	0.05	Valid
Y.9	0.630	0.000	0.05	Valid
Y.10	0.491	0.000	0.05	Valid
Y.11	0.474	0.000	0.05	Valid
Y.12	0.410	0.000	0.05	Valid
Y.13	0.520	0.000	0.05	Valid
Y.14	0.536	0.000	0.05	Valid
Y.15	0.741	0.000	0.05	Valid

Sumber: *Data Primer, SPSS Versi 23*

Uji Reabilitas

Tabel 4
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja, Pemberian Insentif dan Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,906	0,6	Reliabel
Pemberian Insentif (X2)	0,855	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,851	0,6	Reliabel

Sumber: *Data Primer, SPSS Versi 23*

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Analisa Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.375	1.519		-1.564	.125
	MOTIVASI KERJA	.060	.010	.127	5.991	.000
	PEMBERIAN INSENTIF	1.026	.021	1.033	48.761	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber: Data Primer, SPSS Versi 23

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja, didapatkan hasil analisis yaitu nilai a sebesar 2,375, b₁ sebesar 0,060, dan b₂ sebesar 1,026. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = 2,375 + 0,060X_1 + 1,026X_2$.

Persamaan regresi tersebut di atas dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,375 memiliki arti jika variabel X1 dan X2 tidak terdapat perubahan maka nilai kinerja 2,375.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 0,060 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 maka Y atau kinerja akan bertambah sebesar 0,060.
- Koefisien regresi variabel pemberian insentif mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 1,026 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 maka Y atau kinerja akan bertambah sebesar 1,026.

Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis secara parsial, maka digunakan tabel 8 sebagaimana berikut ini:

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja (X1) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $50 - 3 - 1 = 46$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,678, dimana:

- Jika t hitung \geq t tabel, maka ditolak H₀, artinya ada pengaruh X1 terhadap Y
- Jika t hitung $<$ t tabel, maka diterima H₀, artinya tidak ada pengaruh X1 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel (5,991 $>$ 1,678) maka H₀ ditolak, artinya bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

1) Pengaruh Pemberian Insentif (X2) terhadap Kinerja (Y)

Untuk membuktikan pengaruh Pemberian Insentif (X2) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $50 - 3 - 1 = 46$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,678, dimana:

- Jika t hitung \geq t tabel, maka ditolak H₀, artinya ada pengaruh X2 terhadap Y

- Jika t hitung $<$ t tabel, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X_2 terhadap Y
Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel (48,761 $>$ 1,678) maka H_0 ditolak, artinya bahwa pemberian insentif (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Secara simultan, pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat dengan nilai sig 0,000

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	916.480	2	458.240	1.286.539	.000 ^b
	Residual	16.740	47	.356		
	Total	933.2200	49			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI KERJA

Sumber: *Data Primer, SPSS Versi 23*

Untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2), secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan F tabel dengan cara $df(n_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $df(n_2) = n - k = 50 - 3 = 47$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,20 dimana:

- Jika f hitung \geq f tabel, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh secara simultan (X_1 dan X_2) terhadap Y
- Jika f hitung $<$ f tabel, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh secara simultan (X_1 dan X_2) terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10, terlihat bahwa nilai f hitung $>$ f tabel (1,286,539 $>$ 3,20) maka H_0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat di Terima”

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Uji Determinasi dan Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.982	.981	.597

Sumber: *Data Primer, SPSS Versi 22*

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,991 menandakan bahwa hubungannya positif dan masuk kategori sangat kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,982 menandakan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah 98,2 % dan masuk kategori sangat kuat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat dimana nilai t hitung > t tabel (5.991 > 1.678) begitu juga tingkat pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan pemberian insentif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Masalah pemenuhan kebutuhan merupakan faktor pendorongnya motivasi kerja khususnya motivasi eksternal berupa peningkatan kompensasi pegawai melalui pemberian insentif. Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku yang berlawanan dengan instruksi yang diberikan atau berlawanan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai berhubungan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Secara keseluruhan nilai kriteria variabel motivasi adalah sangat baik (SB), ini menandakan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat adalah pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang kuat, ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Pemberian Insentif (Variabel X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai sangat kuat jika dibandingkan dengan motivasi kerja dimana hasil analisis menunjukkan t hitung > t tabel (48,761 > 1.678) dan nilai sig 0,00.

Dari hasil analisis nilai kriteria untuk masing-masing indikator pada variabel pemberian insentif ini, perlu dipertahankan bahkan bila perlu ditingkatkan lagi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai setiap tahunnya. Pemerintah pusat sebagai pengatur regulasi dan pengambil kebijakan dalam pemberian insentif untuk meningkatkan lagi kompensasi yang diterima khususnya tunjangan, pemberian insentif dan bonus agar kinerja pegawai makin meningkat.

Peningkatan kompensasi berupa pemberian insentif yang diterima oleh pegawai dengan sendirinya juga meningkatkan motivasi kerja sehingga stabilitas pegawai makin

baik sehingga akan meningkatkan ikatan kerja sama antar pegawai dilingkungan kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

Oleh sebab itu, pemberian insentif adalah hal yang sangat penting dan mendasar dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Pemberian insentif bagi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oktawati (2016: 96), kompensasi yang semakin baik khususnya pemberian insentif dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis sebelumnya, menjelaskan bahwa pengaruh secara langsung dan simultan motivasi kerja dan pemberian insentif adalah signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat dimana nilai f hitung $>$ f tabel ($1,286.539 > 3.20$), terlihat bahwa pemberian insentif memberikan kontribusi yang paling besar dan signifikan terhadap pengaruh kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat tersebut. Ini berarti perlu dipertahankan pemberian insentif bahkan kalau perlu ditingkatkan pemberian insentif pegawai jika ingin memaksimalkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

Setiap pemberian kompensasi berupa pemberian insentif dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi kerja yang tinggi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya, (Mangkunegara, 2017:84).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni (2020: 188), Semakin tinggi pemberian insentif, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika pemberian insentif yang rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Begitupun hubungan dengan motivasi kerja, semakin tinggi pemberian insentif maka akan mendorong semakin tingginya motivasi kerja pegawai. Sebaliknya jika pemberian insentif yang rendah, maka motivasi kerja juga rendah dan berdampak pada kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini dan beberapa pendapat, disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai harus didukung oleh motivasi kerja kuat dan dibarengi dengan pemberian insentif yang memenuhi kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Variabel Yang Paling Dominan

Berdasarkan hasil nilai koefisien pengaruh dan nilai signifikansi, menggambarkan bahwa variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh yang sangat dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Dominannya variabel pemberian insentif akan mendorong meningkatnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, hal ini tergambar pada nilai t hitung pemberian insentif yang lebih besar dari nilai t hitung motivasi kerja, begitu juga nilai hasil sig pemberian insentif yaitu 0,00, sedangkan motivasi kerja nilai hasil signifikansinya 0,031.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2020: 199-208), penelitiannya dampak pemberian insentif terhadap motivasi terhadap kinerja pegawai kelompok kerja pemilihan temuannya menunjukkan bahwa pemberian insentif lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang memenuhi kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya sangat penting jika suatu organisasi menghendaki kinerja pegawainya meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Pemberian insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikanto, Suharsimi, 2006, *Metode Penelitian*, Bina Aksara, Yogyakarta.
- Bacal, Robert. 2008. *Performance Management* (Alih Bahasa: Dharma & Irawan), Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Deni, R. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai DISDAGKOP UKM Kabupaten Klaten. Disertasi. Universitas Widya Dharma Klaten.
- Dessler, G. 2008. *Manajemen Personalia* (Terjemahan: Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Ishak dan Hendri Tanjung; 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta PT. Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Manullang, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Moehariono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 8 penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Muogbo, U.S. 2013. *The Impact of Employee Motivation on Organisational Performance (A Study of Some Selected Firms in Anambra State Nigeria)*. The International Journal of Engineering and Science (IJES), ISSN(e): 2319 – 1813 ISSN(p): 2319 – 1805 Volume 2 Issue7 Pages 70-80
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Panggabean, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga
- Priansya. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ranupandojo, H. dan Husnan, S. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organizational Behavior*, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media Metode Balanced Scorecard (Vol. 8721)*.
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money*. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. Asian Academy of Management Journal, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2011). *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: RajaWali.
- Yuwono, dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.