

Visionist

Volume 3, Nomor 2 – September 2014

SKENARIO PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN MAHASISWA <i>M. Achmad Subing dan Abdul Basit</i>	85 – 92
KOMPETENSI KEWIRUSAHAAN SEBAGAI PUSAT KEUNGGULAN LULUSAN MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG <i>Dirwansyah Sesunan Defrizal dan Anggrita Denziana</i>	93 – 101
PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG LAMPUNG..... <i>Defrizal dan Iskandar AA</i>	102 – 115
STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI KERJA MELALUI PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL <i>Agus Wahyudi dan Sinung Hendratno</i>	116 – 125
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI VERTIKAL DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI <i>Andala Rama Putra dan Anggrita Denziana</i>	126 – 139
TINJAUAN KEMBALI <i>LEADERSHIP IN ADMINISTRATION : A SOCIOLOGICAL INTERPRETATION</i> (SELZNICK, 1957) <i>Ayi Ahadiat</i>	140 – 149

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 3	Nomor 2	Halaman 85 - 149	Bandar Lampung September 2014	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	---------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 3, Nomor 2 – September 2014

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung

**STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI KERJA MELALUI
PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL**

Agus Wahyudi dan Sinung Hendratno
Universitas Bandar Lampung

Abstract

Increased human resource capacity which depends on the policies and strategies. Motivation of the most dominant or encouraging morale is the compensation factor remuneration provided to employees. Then part of the compensation is a very important role in improving work performance and the performance is in the form of incentive compensation. The purpose of this study was to: 1) to know whether or not there is a significant influence of material incentives to motivate employees work at the Bureau of Production and Economic Development Secretariat of Lampung Province, 2) find out whether or not there is a significant influence of non-material incentives to motivate employees to work Bureau of Production and Economic Development Secretariat of Lampung Province, and 3) to know whether or not there is a significant influence of material incentives and non-material to motivate employees work at the Bureau of Production and Economic Development Secretariat of Lampung Province. The analysis used in this study is qualitative and quantitative analysis. Qualitative analysis of the data analysis and present the information obtained in a descriptive, whereas the quantitative analysis performed using multiple linear regression analysis. The results showed that the Multiple Linear Regression equation generated was $Y = 5.396 + 0.294 X_1 + 0.534 X_2$. These results indicate that all coefficients are positive, which means that there is a positive influence on all variables studied.

Key words: *work motivation, material incentive, non-material incentive*

Abstrak

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang tergantung pada kebijakan dan strategi. Motivasi kerja yang paling dominan memberikan dorongan atau semangat kerja adalah faktor kompensasi yaitu balas jasa yang diberikan kepada pegawai. Kemudian bagian dari kompensasi yang sangat berperan dalam peningkatan prestasi kerja dan kinerja adalah pemberian kompensasi berupa insentif. Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh yang signifikan insentif material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, 2) mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh yang signifikan insentif non-material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, dan 3) mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh yang signifikan insentif material dan non material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif yaitu menyajikan analisis data dan informasi yang didapat secara deskriptif, sedangkan analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan adalah $Y = 5,396 + 0,294 X_1 + 0,534 X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa semua koefisien bernilai positif, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif atas semua variabel yang diteliti.

Kata kunci: motivasi kerja, insentif material, insentif non-material

PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan, sehingga setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan terampil dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia tersebut yang dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi.

Pendapat tersebut memberikan gambaran bahwa, produktivitas kerja merupakan suatu kegiatan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat tinggi guna mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Dalam suatu organisasi terdapat kepribadian individu dengan keterampilan (skill) dan pengetahuan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan sangat tergantung dari perencanaan individu tersebut untuk menggunakan alat organisasi yang sering berkelompok dalam menentukan keberhasilan. Manusia merupakan sumber daya paling penting bagi suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan khusus untuk lebih berperan dan bersikap sesuai dengan manajemen sumber daya manusia dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang tergantung pada kebijakan dan strategi organisasi, salah satu yang diterapkan adalah kebijakan tentang motivasi kerja yang dilakukan, berupa dorongan pada pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi dalam melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2003). Motivasi kerja yang paling dominan memberikan dorongan atau semangat kerja adalah faktor kompensasi yaitu balas jasa yang diberikan kepada pegawai. Kemudian bagian dari kompensasi yang sangat berperan dalam peningkatan prestasi kerja dan kinerja adalah pemberian kompensasi berupa insentif.

Dalam mengatur pegawai dibutuhkan sistem pengelolaan terpadu yang mampu memaksimalkan penggunaan sumber daya sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sistem pengelolaan terpadu tersebut mencakup hal-hal mengenai pemanfaatan perangkat lunak maupun keras termasuk didalamnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan pembangunan, di mana pelaksanaannya terdiri atas berbagai faktor yang saling mempengaruhi baik intern maupun ekstern. Menurut Winardi, unsur-unsur manajemen antara lain: manusia, alat-alat, perlengkapan, metode, uang dan pasar. Komponen ini harus diterapkan secara terpadu dan harmonis sedemikian rupa, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan ketentuan, segala sesuatu dapat berlangsung dalam batas waktu, usaha dan biaya yang telah ditetapkan. Namun dalam keenam unsur tersebut, manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan paling penting dalam peningkatan produktivitas maupun motivasi kerja pegawai.

Terbentuknya motivasi berupa pemberian insentif dikondisikan melalui pembangunan iklim kerja yang kondusif dan merupakan suatu entry point di dalam pengembangan dalam pelaksanaannya. Selanjutnya pemberian insentif secara tepat dan terarah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya membangun motivasi kerja pegawai untuk memacu kinerja kelembagaan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi sebagai aparatur pemerintah, sehingga insentif menjadi sangat penting bagi pegawai guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas sekaligus kesejahteraan pegawai.

Hal ini juga melatarbelakangi dalam menghadapi era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin kompleks dan pesat, menyebabkan arah pembangunan nasional lebih mengarah kepada pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi para aparatur pemerintah, sehingga kedepannya diharapkan dapat terciptanya aparatur yang berkualitas dan profesional serta mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam rangka mengoptimalkan penggalian dan pemanfaatan seluruh sumber daya yang ada untuk menjadi suatu keharusan yang wajib diupayakan demi keberhasilan pelaksanaan pembangunan di daerah, termasuk dalam hal ini adalah peningkatan kemampuan aparatur pemerintah di daerah.

Biro Bina Produksi dan Perekonomian merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 15 Tahun 2000 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Lampung; dan mempunyai tugas pokok

berdasarkan Pasal 24 Perda Nomor 15 Tahun 2000, antara lain: Menyiapkan bahan-bahan penyusunan teknis pembinaan, peningkatan dan pengembangan sektor pertanian, perikanan, kelautan, perkebunan, kehutanan, pertambangan, perindustrian, perdagangan, perhubungan, investasi, pariwisata, promosi daerah, koperasi, BUMN/BUMD serta tugas lain yang sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur Lampung berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia tergantung pada kebijakan dan strategi pimpinan suatu organisasi, salah satu yang diterapkan adalah motivasi kerja yaitu berupa dorongan pada pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi dan melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2003).

Dalam suatu organisasi, tidak tertutup kemungkinan terjadi perbedaan tujuan, kebutuhan dan kepentingan antara organisasi dan pegawainya. Melihat kenyataan tersebut, pemimpin suatu organisasi harus berusaha menyelaraskan kepentingan individu dengan kepentingan organisasi. Pemimpin dituntut dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar produktivitas kerja mereka dapat terus meningkat demi tercapainya tujuan organisasi itu.

Paul Westerman dan Donoghue (1992) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan dengan semangat kerja yang tinggi termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan dari suatu organisasi itu akan dapat tercapai. Jika seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan kualitas dan semangat kerja maka kecenderungan menurunnya motivasi kerja pegawai akan berakibat merugikan organisasi itu.

Salah satu yang melatar belakangi teori motivasi, menurut Mc Clelland (1998) adalah:

- Komitmen terhadap pegawai
- Tanggungjawab
- Kemampuan menghadapi tantangan
- Kemampuan melihat atau memanfaatkan peluang
- Keobyektifan menilai keadaan
- Optimisme dalam menghadapi situasi yang kurang kondusif

Penelitian ini hanya meneliti salah satu dari motivasi positif yaitu berupa insentif, di mana insentif tersebut diberikan oleh suatu organisasi kepada para pegawainya dalam rangka meningkatkan motivasi kerja, produktivitas kerja, disiplin kerja para pegawai. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh yang signifikan insentif material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh yang signifikan insentif non material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh yang signifikan insentif material dan non material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Insentif adalah sebagai suatu sarana perangsang atau pendorong semangat kerja yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar pada diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi bagi organisasi. Pemberian insentif merupakan unsur dari kompensasi yang cukup berperan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai. Menurut Nitisemito (1984), bahwa insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai tambahan penghasilan yang diberikan secara langsung

kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerjanya. Jenis insentif dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Material Insentif, seperti: bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan hari tua, tunjangan transport, dan sebagainya.
2. Non Material, seperti: penghargaan, kesempatan karier, kebutuhan rohani, partisipasi, kewenangan, sarana dan prasarana, dan sebagainya.

Pengertian insentif, menurut Nitisemito (1984) adalah suatu tambahan penghasilan yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang menunjukkan kelebihan prestasi kerja. Insentif pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran dan fungsi pegawai ke arah yang dikehendaki oleh suatu organisasi. Dari 2 macam insentif tersebut, hendaknya dapat diberikan kepada pegawai sesuai dengan prestasi dan kemampuan kerjanya, sehingga insentif tersebut akan menjadi motivasi pegawai dalam bekerja.

Teori Herzberg mengatakan, motivasi adalah suatu proses mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Herzberg membagi motivasi ke dalam dua bentuk motivasi, yaitu:

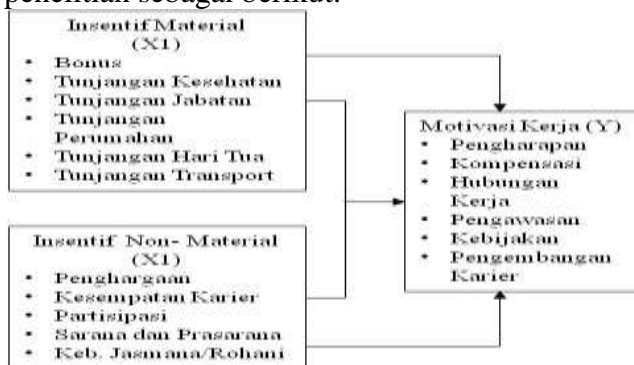
1. Motivasi yang bersifat Intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti harapan dan keinginan pegawai dalam bekerja dengan pengharapannya.
2. Motivasi yang bersifat Ekstrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari luar diri pegawai, seperti kompensasi berupa gaji, tunjangan, insentif, penghargaan, hubungan kerja, lingkungan kerja, kebijakan pimpinan, pengawasan, perhatian, pengembangan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hal yang harus diperhatikan bagi setiap organisasi agar tujuan yang telah ditetapkannya dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya motivasi kerja yang harus dimiliki oleh setiap individu yang ada di dalamnya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat dengan mudah dan cepat untuk diselesaikan serta produktivitas kerja akan meningkat. Namun bila hal ini terjadi sebaliknya, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Adapun indikasi menurunnya motivasi kerja, menurut Nitisemito (1984), antara lain:

- a. Rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi tinggi
- c. Tingkat perputaran pegawai yang tinggi
- d. Tingkat kekeliruan hasil pekerjaan yang tinggi
- e. Kegelisahan di mana-mana
- f. Pemogokan kerja

Berdasarkan Kerangka Teori ini, untuk mengetahui pengaruh insentif material dan non material terhadap motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada bagan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Berdasarkan atas rumusan permasalahan dan kerangka pikiran teori tersebut di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif non material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif material dan non material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2002), apabila subjek lebih dari 100 maka sampelnya dapat diambil 10-15 persen atau 20-25 persen dan apabila kurang dari 100 maka dapat digunakan cara populasi. Penelitian ini menggunakan populasi sebagai responden penelitian, yaitu semua pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung sebanyak 43 orang. Dengan demikian, penelitian ini termasuk penelitian sensus.

Definisi Operasional

Insentif adalah salah satu alat rangsangan atau dorongan yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran para pegawai ke arah yang dikehendaki suatu organisasi.

Variabel Bebas dalam penelitian ini terdiri dari Insentif Material (X_1), adapun indikatornya yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Bonus
- Tunjangan Kesehatan
- Tunjangan Jabatan
- Tunjangan Perumahan
- Tunjangan Hari Tua
- Tunjangan Transport

Insentif Non Material (X_2), indikatornya adalah:

- Penghargaan
- Kesempatan Karier
- Partisipasi
- Sarana dan Prasarana
- Kebutuhan Jasmani/Rohani

Motivasi Kerja adalah suatu proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan dengan semangat kerja yang tinggi termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin sesuai dengan tujuan organisasi.

Variabel Terikat (Y) yaitu Motivasi Kerja diukur dengan beberapa Indikator, seperti:

- Pengharapan
- Kompensasi
- Hubungan Kerja
- Pengawasan
- Kebijakan
- Pengembangan Karier

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel didasarkan dari persepsi pegawai yang menjadi responden dengan cara memberikan kuisioner yang berisi masing-masing 10 (sepuluh) item pernyataan Insentif Material dan Non Material dan 10 (sepuluh) pernyataan untuk indikator Motivasi Kerja, dengan pilihan sebagai berikut :

- a. Alternatif jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
- b. Alternatif jawaban Setuju diberi skor 4
- c. Alternatif jawaban Cukup Setuju diberi skor 3
- d. Alternatif jawaban Kurang Setuju diberi skor 2
- e. Alternatif jawaban Sangat Kurang Setuju diberi skor 1

Selanjutnya kriteria dari jawaban responden tentang variabel ditentukan dengan menentukan interval kelas normatif atau interval kelas harapan dengan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

- I = Interval kelas dari total skor
NT = Nilai tertinggi dari total skor
NR = Nilai terendah dari total skor

Sehingga penilaian variabel insentif baik insentif material dan non material serta motivasi kerja pegawai dengan jumlah pernyataan pada kuesioner masing-masing 10 pernyataan menghasilkan interval kelas yaitu:

$$I = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Berdasarkan interval kelas tersebut, dapat disusun kriteria penilaian yang akan diberlakukan pada kriteria variabel Insentif maupun kriteria penilaian pada variabel Motivasi Kerja, sebagai berikut:

- Skor total 10 – 17 kriteria sangat rendah
- Skor total 18 – 25 kriteria rendah
- Skor total 26 – 33 kriteria sedang
- Skor total 34 – 41 kriteria tinggi
- Skor total 42 – 50 kriteria sangat tinggi

Jawaban yang diberikan responden akan diberikan skore sebagai berikut:

- a. Jawaban a diberi skore 5
- b. Jawaban b diberi skore 4
- c. Jawaban c diberi skore 3
- d. Jawaban d diberi skore 2
- e. Jawaban e diberi skore 1

Pengumpulan data

Data Primer diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yaitu pegawai, berupa skor jawaban atas kuesioner yang diajukan. Data Sekunder diperoleh dengan melakukan studi perpustakaan dan melalui dokumentasi data kepegawaian yang ada pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif yaitu menyajikan analisis data dan informasi yang didapat secara deskriptif, kemudian menjelaskan data yang telah dikumpulkan dengan teknik persentase dan memberikan interpretasi. Sedangkan Analisis data untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel yang diteliti, dihitung menggunakan metode statistika yang berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar untuk mencari bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor akan dilakukan dengan menggunakan metode Regresi Linier Ganda.

HASIL DAN INTERPRETASI

Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan data pokok atau data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Dari 43 responden target penelitian ini, terdapat dua responden yang mengembalikan kuesioner dalam keadaan tidak lengkap. Dengan demikian, hanya ada 41 kuesioner yang sudah diisi lengkap yang dapat dianalisis. Selanjutnya, dengan menggunakan rumus Interval dengan kriteria ideal atau normatif, yaitu skor yang mungkin diperoleh, dari yang tertinggi dikurangi skor yang terendah, dan dibagi dengan banyaknya kategori yang ditentukan 5 (lima), sehingga diperoleh nilai interval untuk *variabel insentif material* (X_1) sebesar 8, *variabel insentif non material* (X_2) sebesar 8 dan *variabel motivasi kerja* (Y) sebesar 8. Selanjutnya, dapat dibuat kelompok kategori jawaban responden seperti tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Kelompok Kategori Jawaban Responden (persen)

Kategori	Insentif Material (X_1)	Insentif Non material (X_2)	Motivasi Kerja (Y)
Sangat Rendah	-	-	-
Rendah	7,32	14,60	12,20
Sedang	70,70	61,00	63,40
Tinggi	17,10	19,50	19,50
Sangat Tinggi	4,88	4,88	4,88
Jumlah	100	100	100

Tabel 1 tersebut di atas menjelaskan bahwa Insentif Material pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Propinsi Lampung sebagaimana diungkapkan oleh sebanyak 3 responden atau 7,32 persen, berada dalam kategori rendah, dinyatakan oleh 29 responden atau 70,70 persen dalam kategori sedang, dinyatakan oleh sebanyak 7 responden atau 17,10 persen berada dalam kategori tinggi, dan dinyatakan oleh sebanyak 2 responden atau 4,88 persen berada dalam kategori sangat tinggi. Tidak ada responden yang menyatakan bahwa insentif material berada dalam kategori sangat rendah.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kondisi atau keadaan Insentif Material pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Propinsi Lampung berada dalam kondisi sedang sebagaimana dinyatakan oleh sebagian besar responden penelitian ini yaitu 70,70 persen.

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat dijelaskan bahwa Insentif Non material pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Propinsi Lampung dinyatakan oleh sebanyak 6 reseponden atau 14,60 persen berada dalam kategori rendah, sebanyak 25 responden atau 61,00 persen berada dalam kategori sedang, dinyatakan oleh sebanyak 8 responden atau 19,50 persen berada dalam kategori tinggi, dan dinyatakan oleh 2 responden atau 4,88 persen berada dalam kategori sangat tinggi. Tidak ada responden yang menyatakan insentif nonmaterial dalam kategori sangat rendah.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kondisi Insentif Nonmaterial pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Propinsi Lampung berada dalam kondisi sedang sebagaimana dinyatakan oleh sebagian besar responden penelitian ini yaitu 61,00 persen.

Dari Tabel 1 tersebut juga dapat dikemukakan bahwa Motivasi Kerja Pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Propinsi Lampung dinyatakan oleh sebanyak 5 reponden atau 12,30 persen berada dalam kategori rendah, sebanyak 26 responden atau 63,40 persen berada dalam kategori sedang, dinyatakan oleh sebanyak 8 responden atau 19,50 persen berada dalam kategori tinggi, dan dinyatakan oleh 2 responden atau 4,88 persen berada dalam kategori sangat tinggi. Tidak ada responden yang menyatakan insentif nonmaterial dalam kategori sangat rendah.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kondisi Motivasi Kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Propinsi Lampung berada dalam kondisi sedang sebagaimana dinyatakan oleh sebagian besar responden penelitian ini yaitu 63,40 persen.

Analisis Pengaruh Antar Variabel

Untuk menguji hipotesis atau untuk mengetahui pengaruh variabel Insentif Material (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung dan pengaruh variabel Insentif Non Material (X_2), terhadap Motivasi Kerja (Y) pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, dilakukan analisis Kuantitatif dengan rumus Regresi Linier Berganda. Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,396 + 0,294 X_1 + 0,534 X_2$$

Dari hasil pengolahan data tersebut diketahui bahwa semua koefisien bernilai positif, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif atas semua variabel yang diteliti. Koefisien konstanta $a = 5,396$ artinya, jika tidak ada insentif material dan insentif non material, maka skor motivasi kerja adalah 5,396. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,294 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1 pada skor insentif material, maka akan meningkatkan skor motivasi kerja pegawai sebesar 0,294. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,5396 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1 pada skor insentif non material maka akan meningkatkan skor motivasi kerja pegawai sebesar 0,5396.

Bentuk Hipotesis statistik dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$H_0; \rho = 0 \rightarrow$ Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan insentif material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

$H_a; \rho \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan insentif material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Uji statistik digunakan uji korelasi dan Regresi Linier Berganda. Dari hasil uji korelasi diketahui bahwa nilai r_{hitung} dan t_{hitung} untuk 1) r_{X_1Y} adalah sebesar $= 0,648$ dimana jika dilihat dari Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi berada pada $0,600 - 0,799$. Dengan demikian dapat dinyatakan terdapat korelasi positif dan kuat insentif material dengan motivasi kerja pegawai, 2) r_{X_2Y} sebesar $0,758$ dimana jika dilihat dari Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi berada pada $0,600 - 0,799$. Dengan demikian dapat dinyatakan terdapat korelasi positif dan kuat insentif non material dengan motivasi kerja pegawai, dan 3) $R_{X_1X_2Y} = 0,800$ dimana jika dilihat dari Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi berada pada $0,800 - 1,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan terdapat korelasi positif dan sangat kuat insentif material dan non material dengan motivasi kerja pegawai.

Uji Parsial dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan: Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Sebaliknya, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a

ditolak, dan H_0 diterima. Dari hasil perhitungan ternyata, $t_{hitung\ 1} > t_{tabel}$ yaitu $2,618 > 2,021$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya, insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Ternyata, $t_{hitung\ 2} > t_{tabel}$ yaitu $4,814 > 2,021$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya, insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji Simultan dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$. Sebaliknya, bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak, dan H_0 diterima. Ternyata, $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $33,711 > 3,23$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya, insentif material dan insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai

Koefisien Penentu (KP) dan Persamaan Regresi Linier Berganda adalah sebesar 64 persen, artinya bahwa motivasi kerja pegawai 64,00 persen dipengaruhi oleh insentif material dan insentif non material, sedangkan sisanya sebesar 36,00 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan demikian semua hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima, yaitu:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif non material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif material dan non material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif non material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif material dan non material terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Implikasi

1. Dalam rangka meningkatkan Motivasi Kerja pegawai, pimpinan Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung dapat melaksanakan upaya-upaya dengan menitikberatkan perhatian faktor insentif material, di mana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor insentif material, terutama insentif untuk transportasi pegawai masih dinilai rendah oleh responden. Langkah-langkah nyata yang dapat ditempuh di antaranya adalah mengajukan usulan kepada Pemerintah Provinsi Lampung untuk memberikan armada bus tambahan guna meningkatkan kapasitas angkut pegawai yang akan berangkat menuju kantor maupun pulang kantor. Selama ini bus milik pemerintah daerah sudah ada, tetapi penggunaannya belum menjangkau semua pegawai Biro Bina Produksi dan Perekonomian yang tempat tinggalnya terpencar di Bandar Lampung. Alternatif lainnya adalah dengan meminta tambahan kendaraan roda dua untuk menunjang operasional tugas-tugas pegawai Biro Bina Produksi dan Perekonomian, di mana jumlah inventaris yang ada selama ini juga dinilai masih belum mencukupi dibanding tugas-tugas yang harus dikerjakan.

2. Dalam insentif material, responden penelitian ini juga mengungkapkan perlunya pemberian insentif berupa bonus didasarkan atas pertimbangan obyektif seperti prestasi yang ditunjukkan oleh pegawai maupun gaji pokok pegawai.
3. Pimpinan Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung hendaknya dapat lebih meningkatkan partisipasi dari setiap pegawai dalam pengambilan keputusan, di mana hal ini dinilai oleh responden penelitian ini sebagai ungkapan wujud dari tanggung jawab pegawai terhadap tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pendelegasian tugas sesuai dengan uraian tugas masing-masing pegawai pada bidang masing-masing.
4. Pimpinan Biro Bina Produksi dan Perekonomian Sekretariat Daerah Propinsi Lampung perlu mengambil kebijakan terkait dengan kesempatan karier pegawai di mana responden penelitian ini mengungkapkan pentingnya peluang karier yang dilakukan juga secara obyektif, sebagai hak-hak pegawai untuk dapat mengembangkan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, G. 2005. *Human Resources Management*. Prentice Hall International. New Jersey.
- Gomes, F. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Iqbal, H. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remadja Rosdakarya. Bandung.
- Marihot TE. Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Pandji Anoraga. 1999. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Riduwan, 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfa Beta. Bandung.
- _____. 2004. *Dasar-dasar Statistik*. Alfabeta. Bandung.
- Sondang P. Siagian. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahyudi, A. 2005. *Pedoman Penyusunan Tesis*. UBL Press. Bandar Lampung.

SYARAT-SYARAT PENULISAN ARTIKEL

1. Artikel merupakan hasil refleksi, penelitian, atau kajian analitis terhadap berbagai fenomena manajemen yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris dengan panjang tulisan antara 6.000-8.000 kata, diketik di halaman A4 dengan spasi tunggal, menggunakan *font Times New Roman 12 point*.
3. Artikel dilengkapi dengan abstrak sepanjang 100-150 kata dan 3-5 kata kunci yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
4. Artikel memuat: Judul, Nama Penulis, Instansi asal Penulis, Alamat Kontak Penulis (termasuk telepon dan email), Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Kerangka Pemikiran, Metodologi, Isi (Hasil dan Pembahasan), Kesimpulan dan Implikasi, serta Daftar Pustaka.
5. Kata atau istilah asing yang belum diubah menjadi kata/istilah Indonesia atau belum menjadi istilah teknis, diketik dengan huruf miring.
6. Daftar Kepustakaan diurutkan secara alfabetis, dan hanya memuat literatur yang dirujuk dalam artikel.
7. Penulis diminta menyertakan biodata singkat.
8. Artikel dikirimkan kepada Tim Penyunting dalam bentuk file MicrosoftWord (*.doc; *.docx; atau *.rtf) disimpan dalam CD, USB flash disk, ataupun dikirim melalui e-mail.
9. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah diberitahukan kepada penulis melalui surat atau email. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kepada penulis, kecuali atas permintaan penulis.
10. Penulis yang artikelnya dimuat akan menerima ucapan terima kasih berupa nomor bukti 3 eksemplar.
11. Artikel dikirimkan ke alamat di bawah ini:

Jurnal Manajemen VISIONIST

Program Studi Manajemen Universitas Bandar Lampung

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung

Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261

Email: visionist@ubl.ac.id

**Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung**

**Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
E-mail: visionist@ubl.ac.id**



ISSN 1411-1486