

**SKRIPSI**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SE KECAMATAN  
TANDUKKALUA', KABUPATEN MAMASA**



**DIAN FITRIANI**

**C0120342**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SULAWESI BARAT**

**MAJENE**

**2025**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SE KECAMATAN  
TANDUKKALUA', KABUPATEN MAMASA**



**DIAN FITRIANI**

**C0120342**

Telah Disetujui Pada Tanggal

Oleh

Pembimbing 1

**Dr. Suryani Svamsuddin, S.E., M.M.**  
NIDN: 8973700020

Pembimbing 2

**Muhammad Fauzan, S.T., M.M.**  
NIDN: 2102049001

Menyetujui

Koordinator Program Studi Manajemen

**ERWIN, S.E., M.M.**  
NIDN: 0002059001

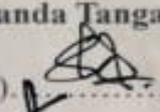
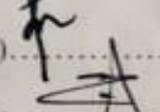
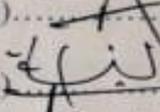
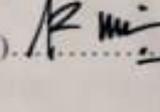
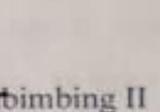
**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SE KECAMATAN  
TANDUKKALUA', KABUPATEN MAMASA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Dian Fitriani**  
**C0120342**

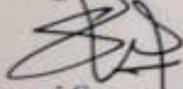
Telah diuji dan diterima Panitia Ujian  
Pada Tanggal 23 Mei 2025 dan Dinyatakan lulus

**TIM PENGUJI**

<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Dr. Suryani Syamsuddin, S.E., M.M.	Ketua	1) 
2. Muhammad Fauzan, S.T., M.M	Sekretaris	2) 
3. Erwin, S.E., M.M.	Penguji 1	3) 
4. Wahdaniah, S.E., M.M.	Penguji 2	4) 
5. Arlistria Muthmainnah, S.E., M.M.	Penguji 3	5) 

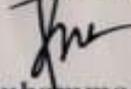
Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Suryani Svamsuddin, S.E., M.M.  
NIDN:8973700020

Pembimbing II



Muhammad Fauzan, S.T., M.M  
NIDN:2102049001

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Ekonomi**



Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB.  
NIP.196703251994032001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Dian Fitriani

Nim : C0120342

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

### **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SE KECAMATAN TANDUKALUA', KABUPATEN MAMASA**

Adalah sebuah karya ilmiah penulis (saya) sendiri dan dengan sadar penulis (saya) nyatakan bahwa tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan dan diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar isi.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini terdapat unsur jiplakan dan dapat dibuktikan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Majene, 10 April 2025

Yang membuat pernyataan



Dian Fitriani

C0120342

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI SE KECAMATAN TANDUKKALUA' KABUPATEN  
MAMASA**

**Dian Fitriani**

**C0120342**

**ABSTRAK**

Pemberian insentif dan produktivitas merupakan dua faktor yang di duga mempengaruhi kinerja pegawai Kantor di Desa Kecamatan Tandukkalua', Kabupaten Mamasa. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan produktivitas terhadap kinerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Tandukkalua' Kabupaten Mamasa. Metode penelitian yang digunakan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS dengan mengambil sampel 57 pegawai Kantor Desa Kecamatan Tandukkalua', Kabupaten Mamasa. Pengambilan data dilakukan dengan menyebar kuesioner.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji T-test dan uji kelayakan model (Uji F). Pada hasil penelitian ini taraf signifikan 0,05 menunjukkan bahwa: (1) Pemberian insentif pegawai Kantor Desa Kecamatan Tandukalua', Kabupaten Mamasa berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Tandukkalua', Kabupaten Mamasa. (2) Produktivitas pegawai Kantor Desa di Kecamatan Tandukalua', Kabupaten Mamasa berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Desa di Kecalua', Kabupaten Mamasa. (3) Pemberian insentif dan produktivitas secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Tandukkalua', Kabupaten Mamasa.

***Kata Kunci: Pemberian Insentif, Produktivitas, Kinerja Pegawai***

***The Influence Of Incentives And Produktivity On The Performance Of Village  
Office Employees in Tandukkalua' District, Mamasa Regency***

***ABSTRACT***

*Incentives and productivity are two factors that are thought to influence the performance of office employees in Tandukkalua' District Village, Mamasa Regency. To prove the influence of both, a study was conducted with the aim of determining the influence of incentives and productivity on the performance of office employees in Tandukkalua' District Village, Mamasa Regency. The research method used was the SPSS data processing application by taking a sample of 57 office employees in Tandukkalua' District Village, Mamasa Regency. Data collection was carried out by distributing questionnaires.*

*The analysis method used in this study was the classical assumption test and hypothesis testing. In testing the hypothesis in this study, the T-test and the model feasibility test (F Test) were used. The results of this study, a significance level of 0.05 showed that: (1) Incentives for office employees in Tandukkalua' District Village, Mamasa Regency had a positive effect on the performance of office employees in Tandukkalua' District Village, Mamasa Regency. (2) The productivity of office employees in Tandukalua' District Village, Mamasa Regency had a positive effect on the performance of office employees in Kecalua', Mamasa Regency. (3) The provision of incentives and productivity simultaneously has a positive effect on the performance of Village Office employees in Tandukkalua' District, Mamasa Regency.*

***Keywords: Incentives, Produktivity, Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan pada zaman era globalisasi pada saat ini tidak terlepas dari peningkatan SDM atau sumber daya manusia, dan pada hakekatnya manusia bukan hanya objek terpenting dari pembangunan, tetapi juga sebagai perencana, pemikir, serta pelaksana bagi pembangunan. Sekian dari banyaknya sumber daya salah satu hal yang paling terpenting adalah tenaga kerja manusia. Karena dalam suatu organisasi manusia akan memikirkan tujuan apa yang ingin dicapai. Peran tenaga kerja manusia sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan yang ingin dicapai. Oleh sebab itu wajar ketika perhatian yang sangat lebih terhadap tenaga kerja manusia sehingga dapat bekerja dengan baik guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki kemauan, pemikiran, perasaan, pengetahuan, keterampilan dan karya. (Novita, Hasan, dan Dewi, 2023).

Strategi MSDM (manajemen sumber daya manusia) mengkaitkan pengembangan yang ber kelanjutan dari praktik terpadu melalui rencana (strategi) serta suatu cara dalam memberikan fasilitas dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya MSDM yang berkualitas akan memberikan dampak yang besar dalam mencapai keberhasilan yang didasarkan pada kualitas kerja pegawai. Perencanaan sumber daya manusia yang dipilih untuk bekerja yaitu dengan perekrutan sumber daya manusia untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, melakukan pelatihan dan pengembangan skil untuk dapat meningkatkan potensi keterampilan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia, kompensasi

untuk sumber daya manusia yang bekerja dari target yang ditentukan, evaluasi sumber daya manusia berfungsi untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh pegawai, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang mampu memajukan kinerja (Saleh dkk, 2021).

Sumber daya manusia suatu organisasi merupakan pekerja yang mampu bersedia untuk mencapai tujuan dari organisasi. Cara mencapai tujuan organisasi salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi pemerintah atau perusahaan, yang bergantung pada kerja pegawai, yang dimana setiap individu memiliki derajat yang berbeda-beda. Kesesuaian organisasi dengan seorang pekerja tergantung pada seberapa baik organisasi tersebut dalam memenuhi kebutuhan para pekerja (Reni, Aryani, dan Putera 2023).

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menciptakan motivasi atau dorongan terhadap pegawai dalam melaksanakan secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi kerja merupakan hal yang mengakibatkan atau mendorong perilaku manusia supaya supaya lebih giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. (Hulu, Buulolo, dan Gohae, 2021). Gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang nyaman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu

kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian sistem yang baik. Sistem imbalan pada umumnya dan insentif pada khususnya juga mempengaruhi kinerja, banyak pegawai yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan kinerja masing-masing. Sistem insentif juga mampu merangsang para pegawai dsalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan cara mengadopsi berbagai metode insentif yang dapat dipakai danm diaplikasikan sesuai dengan keutuhan organisasi.

Insentif merupakan suatu dorongan yang bersifat untuk mempengaruhi kemauan dan semgat kerja para pegawai. Tanpa adanya insentif kepada pegawai maka kemungkinan pegawai akan kurang bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan (Tobing, Tanjung, dan penggabean, 2023). Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing (pembagian perolehan), sebagai pemberian keuntungan kepada pegawai sebagai akibat dari peningkatan produktivitas atau penghemat biaya disebut insentif (Rozi, 2019).

Kinerja pegawai dalam perusahaan rintisan merupakan komponen yang menentukan kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu pekerjaan dimana perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik. Jika kinerja seorang pegawai baik maka keberhasilan dalam

mencapai tujuan akan mudah dicapai. Seorang pegawai akan merasa bangga dan puas dengan pencapaian yang dicapai berdasarkan kinerja perusahaan. Kinerja yang baik membutuhkan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya baik sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, pegawai membutuhkan insentif untuk memotivasi mereka di tempat kerja.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi (Ayunarsah, Ratnawati, dan Ansari, 2022).

Kantor Desa di Kecamatan Tandukkalua' merupakan sebuah kantor yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat Desa atau kelurahan, seperti melaksanakan urusan pemerintahan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan kegiatan di Desa atau kelurahan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan umum dan tugas lainnya yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab secara tepat menjadi tantangan tersendiri bagi para karyawan. Pemberian insentif diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya bagi organisasi. Dengan adanya semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang prestasi dalam meningkatkan produksi. Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah

ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara pegawai dan tempat bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah pada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan dengan tehnik wawancara kepada salah satu aparat Desa di Kecamatan Tandukkalua' diperoleh informasi bahwa pemberian upah atau gaji pegawai sering terlambat, pemberian insentif kepada pegawai kurang, serta kurangnya fasilitas yang dapat menunjang kerja pegawai seperti alat kendaraan dinas dan alat-alat kantor lainnya seperti komputer sehingga produktivitas kerja pegawai kurang.

Individu atau kelompok yang merasa belum terpuaskan dengan pekerjaannya, semangat kerjanya cenderung menurun, sehingga dapat berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam mengoptimalkan produktivitas dan kinerja pegawai adalah dengan adanya pemberian insentif. Insentif yang diberikan dapat memotivasi para pegawai karena merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif juga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja agar kinerja dapat dicapai secara maksimal, sehingga dengan hal tersebut maka standar kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Pada dasarnya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai maka diperlukan sesuatu yang dapat mendorong motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dari keadaan sebelumnya, maka yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif. Pemberian insentif bukanlah hak

tapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuan dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik memilih judul **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tandukkalua’, Kabupaten Mamasa”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tandukkalua’, Kabupaten Mamasa?
2. Apakah produktivitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tandukkalua’, Kabupaten Mamasa?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif dan produktivitas terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tandukkalua’, Kabupaten Mamasa?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tandukkalua’, Kabupaten Mamasa
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian produktivitas terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tandukkalua’ Kabupaten Mamasa .
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif dan produktivitas terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tandukkalua’ Kabupaten Mamasa.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Untuk memperluas wawasan atau pengetahuan peneliti tentang insentif dan produktivitas kinerja pegawai, serta menambah informasi atau sumbangan pemikiran dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang mungkin berguna untuk pihak pemerintah tentang bagaimana pengaruh pemberian dan produktivitas terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kec. Tandukkalua'.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan individu atau kelompok yang bersedia untuk memberikan gagasan atau pemikiran dan melakukan berbagai jenis tanggungjawab atau pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Hasan, Gobel, dan Pariono, 2023).

Sumber daya manusia adalah kelebihan yang dimiliki oleh setiap individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai moral (non material atau non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sukarjati, Minarsih, dan Warso, 2016). Sumber daya manusia adalah mencakup semua energi, keterampilan, bakat dan pengetahuan manusia yang dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa yang bermanfaat (Suratman dan Eriyanti, 2020)

Sumber daya manusia adalah individual yang terdapat di dalam suatu organisasi yang memberikan suatu pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi itu sendiri (Sadono dan Sukirno, 2016). Individual tersebut juga melakukan diskusi,

sumbangsih pemikiran, pengambilan keputusan, dan berpartisipasi dalam kegiatan yang berada di dalam organisasi itu sendiri (Calvin,2021).

Pengertian lain sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses untuk mendapatkan, melatih, menilai dan mengkompensasi pegawai, serta bergunadalam mengelolah hubungan pegawai, keselamatan, kesehatan, serta keadilan bagi pegawai (Novita, Hasan, dan Dewi, 2023).

Bersadarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk sebuah organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan, karena manusia sebagai perencana dan pelaksanaan dalam suatu organisasi.

### **2.1.2 Pengertian Pemberian Insentif**

Pembaerian Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dihubungkan dengan prestasi kerja. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Pemberian insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja pegawai dapat meningkat (Wibowo dan Harri, 2023).

Pemberian Insentif adalah sesuatu yang membuat semangat yang tinggi para pegawai dalam melakukan pekerjaanya. Insentif ialah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun dengan pendorong dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka

timbul semangat yang besar dalam meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Rohyani dan Yulianti, 2021). Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Saputri, Handayani, dan Kurniawan, 2021).

Pemberian Insentif adalah penghasilan tambahan yang diberikan kepada pegawai yang memenuhi syarat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (Tarungan, Kojo, dan Mintarjo, 2017). Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja dengan melampaui standar yang telah ditentukan (Sandra, 2020).

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif adalah sebuah motivasi yang harus ada yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, sebagai balas jasa pegawai yang telah melakukan pekerjaan secara optimal yang mampu mencapai titik tertentu dan telah melewati batas target yang telah ditentukan.

### **2.1.3 Bentuk-Bentuk Pemberian Insentif**

Bentuk-bentuk pemberian insentif menurut (Sulistyorini dan Panggayudi, 2021). Dapat dibedakan yaitu sebagai zberikut:

1. *Piecework*, merupakan pembayaran yang diukur menurut banyaknya jumlah atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.

2. *Bonuses*, merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. *Commissoin*, merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan dan akhirnya memberikan insentif atas keuntungan tersebut kepada karyawan.
4. *Maturity curves*, merupakan pembayaran berdasarkan kinerja rangking.
5. *Pay-for-knowledge/Pay-for-skills* merupakan kompensasi yang diberikan karena kemampuan dalam menciptakan sebuah inovasi.
6. *Non-monetary incentives*, merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
7. *Executive incentives*, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan atas keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
8. *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

#### **2.1.4 Tujuan Pemberian Insentif**

Menurut (Rahayu dan Ruhamak, 2017). Tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.

2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
3. Meningkatkan produktifitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
4. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
5. Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

#### **2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif**

Menurut (Wibowo dan Harri, 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku dari berbagai survey, sistem pemberian insentif oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa ditetapkan begitu saja oleh suatu organisasi tertentu, hal ini dikaitkan oleh 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, seperti dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

3. Produktivitas, agar dapat mampu mencapai tujuan dan berbagai sasaran, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa ikatan yang sangat erat antara tingkat upah atau pun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji, kebijakan suatu organisasi tentang upah dan gaji pegawai tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka hasilkan. Bukan dengan hanya gaji pokok yang mereka terima, tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus.
5. Peraturan perundang-undangan, pemerintah mempunyai kepentingan dalam bidang ketenaga kerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja, dan lain sebagainya yang telah diatur di dalam perundang-undangan.

#### **2.1.6 Indikator Pemberian Insentif**

Indikator pemberian insentif bagi pegawai menurut (Maniki dan Syafrina, 2018). Adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas, adalah kenikmatan atau kenyamanan seperti mobil, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses kepesawatn yang didapat

pegawai. Fasilitas dapat mewakili sejumlah substansi dari insentif terutama eksekutif yang dibayar mahal.

2. Lama bekerja, besarnya insentif ditentukan berdasarkan lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, dan per bulan.
3. Kebutuhan, cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai berdasarkan tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak. Ini berarti bahwa insentif yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak kekurangan.
4. Keadilan dan kelayakan, dalam sistem insentif tidak harus sama rata tanpa pandang bulu tetapi harus dikaitkan pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan sehingga pengorbanan diperlukan oleh suatu jabatan. Layak artinya membandingkan besarnya insentif dengan yang lain yang bergerak dalam suatu bidang. Apabila insentif lebih rendah dibandingkan yang lain maka akan mendapat kendala yakni menurunnya kinerja sebagai akibat dari tidak kepuasan insentif.
5. Evaluasi jabatan, adalah suatu usaha pada saat menentukan dan membandingkan nilai dalam suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan yang lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai dari suatu jabatan berguna menyusun ranking dalam menentukan insentif.

### **2.1.7 Pengertian Produktivitas**

Produktivitas merupakan pandangan yang selalu mengarah ke depan bahwa pekerjaan yang dilakukan pada hari ini harus lebih baik daripada sebelumnya. Produktivitas mengandung pengertian bahwa sikap mental yang selalu memiliki pandangan “mutu kehidupan pada hari ini harus lebih baik dibandingkan hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang pegawai. Hasil kerja manusia ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari pegawai ini merupakan kinerja dari pegawai (Jailani dan Akhyar, 2021).

Produktivitas adalah perilaku yang muncul akibat oleh individu atau kelompok, dilihat dari segi perilaku, kepribadian yang dimiliki seseorang ketika menempatkan dirinya dalam bentuk sikap, cara berfikir, dan cara bertindak sebagai cerminan diri (Suryadi, Dupri, dan Indrihardianti, 2023).

Produktivitas merupakan kemampuan dalam memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang ada dengan menghasilkan keluaran yang lebih optimal, bahkan lebih maksimal (Hardono, Purnama, dan Saleh 2018). Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dan masukan, tingkat produktivitas dengan adanya peningkatan efisiensi waktu, bahan dan tenaga, sistem kerja, produksi, dan peningkatan keterampilan dari tenaga kerja (Salju dan Lukman, 2018).

Dewan produktivitas Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap menurut (Bete'e, 2020), yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (input).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan pada hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara resmi dari ketiga factor yang esensial yaitu investase termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi riset manajemen dan tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seorang pegawai atau individu dalam menghasilkan karya yang berkualitas tinggi sesuai dengan target yang ditentukan dalam organisasi.

### **2.1.8 Faktor-Faktor Produktivitas**

Faktor-faktor yang digunakan dalam mengukur produktivitas menurut (Hidaya, Burhanuddin, dan Tahir, 2020), adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang telah diterima oleh seorang pegawai dengan jumlah tertentu dengan mempertimbangkan standar yang telah ada dan yang telah ditetapkan oleh kantor.
2. Kualitas kerja, merupakan suatu standar keberhasilan yang mempunyai hubungan dengan kualitas yang telah dihasilkan oleh seorang pegawai dalam hal ini adalah salah satu keterampilan seorang pegawai pada saat menanggulangi pekerjaan secara teknis dan mempertimbangkan standar yang telah ditentukan oleh kantor.

3. Ketepatan waktu, adalah suatu tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu lebih awal yang telah ditetapkan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil yang telah dikeluarkan serta mengoptimalkan waktu yang masih ada untuk pekerjaan yang lain. Ketepatan waktu dapat diukur dari segi pengetahuan pegawai terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang disiapkan diwaktu yang lebih awal sampai menjadi keluaran.

Faktor- faktor lain yang mempengaruhi produktivitas menurut (Fauzi, Anggraeny, dan Tahir, 2019) adalah kesediaan pegawai dalam melakukan tugas yang penuh kesanggupan ketersediaan pegawai dalam bekerja yang penuh kesanggupan dapat diharapkan jika pegawai merasakan kebutuhan hidupnya, baik secara fisik maupun nonfisik dapat dipenuhi, dan merasa serasi atau suka terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya, relative terpenuhi.

### **2.1.9 Indikator Produktivitas**

Indikator-indikator dalam produktivitas menurut (Edholianansyah, Usman, dan Heryati, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kemampuan yang dimiliki seorang pegawai sangat bergantung terhadap kreativitas yang dimiliki serta profesionalisme mereka pada saat bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, hasil adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh orang yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil dari pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja, indikator ini dapat dinilai dari etos kerja dan hasil yang telah didapat dalam suatu waktu kemudian membandingkannya dengan hari yang sebelumnya.
4. Pengembangan diri, pengembangan diri dapat dilaksanakan dengan cara melihat tantangan serta harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu, adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi pada saat mutu meningkat akan menghasilkan yang terbaik yang disaat gilirannya akan sangat berguna bagi dirinya sendiri.
6. Efisiensi, perbandingan antara jumlah hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia yang dimanfaatkan. Masukan dan keluaran adalah aktif produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan dengan pegawai.

Indikator-indikator produktivitas kerja pegawai menurut (Hulu, Lahaga, dan Telaumbanua, 2022) yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan memotivasi diri, kemampuan motivasi berawal dari diri pegawai itu sendiri. Kemampuan yang membuat diri sendiri bisa mengerakkan semua aspek dalam diri untuk melakukan sesuatu agar dapat menumbuhkan motivasi yang positif dalam pekerjaan.
2. Membangun rasa percaya diri, tidak dapat dipungkiri jika masing-masing pegawai memiliki rasa rendah diri terhadap kemampuan yang dimiliki. Tetapi, yang membedakan adalah orang yang produktif lebih cenderung dalam membangun rasa percaya dirinya. Baik dalam mengasah kemampuan maupun terus belajar. Muncul motivasi dalam dirinya agar lebih baik lagi dan lebih percaya diri.

3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan, pada saat motivasi dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam dirinya, maka itu akan lebih cepat dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan dengan penuh rasa tanggungjawab.
4. Menyenangi pekerjaan, hal ini adalah wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah ada dalam diri seorang pegawai. Semangat dalam melakukan pekerjaannya karena senang dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
5. Mampu mengatasi permasalahan, dalam menghadapi sesuatu atau mengemban suatu tanggungjawab pasti ada tantangan. Tantangan dalam mengerjakan sesuatu atau pun mengemban suatu tanggungjawab pasti ada. Tetapi, orang yang produktif akan lebih cepat dan tepat dalam memikirkan plan dan mencari jalan keluar dari permasalahannya.
6. Memberikan kontribusi yang positif, artinya dalam suatu keadaan, mampu memberikan kontribusi yang positif. Tetap melakukan pekerjaan, bekerja, dan semangat meskipun keadaan yang dialami sulit. Tidak sering mengeluh dengan apa yang dilakukan.
7. Memiliki potensi dalam pekerjaan, hal ini adalah indikator terutama. Karena produktivitas yang baik dilihat dari kelebihan dan kemampuan dalam melakukan sesuatu yang dipercayakan. Menyelesaikan sesuai dengan target dan hasil yang memuaskan.

#### **2.1.11 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas oleh seorang pegawai pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai "hasil kerja yang mencerminkan sejauh mana individu mencapai

tujuan kerja mereka." Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil akhir dari kerja sama antar tim, kualitas dan tingkat keluaran pekerja pada saat bekerja tanggung jawab sesuai dengan tugas (Hikayatunni'mah dkk, 2023).

Kinerja pegawai adalah menyangkut hasil final dari suatu aktivitas atau pekerjaan pegawai di dalam organisasi yang tercermin dari output yang dihasilkan maupun kualitasnya. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator dalam suatu pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu (Lathifah dan Kurniawati, 2021).

Pengertian lain kinerja pegawai merupakan ketersediaan seseorang individu atau kelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan yang dapat menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan bahwa tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas (Asike dan Muslumin 2022).

Berdasarkan defenisi-defesini di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang telah diperoleh oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaanya menurut kriteria-kriteris tertentu dalam suatu organisasi.

#### **2.1.12 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai dapat tercapai jika di pengaruhi beberapa faktor (Basri dan Saman, 2020), yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*). Adalah tingkat baik buruknya pekerjaan yang diterima oleh seorang pegawai dilihat dari segi ketelitian, kerapihan kerja, keterampilan, dan kecakapan.

2. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*). Adalah seberapa besarnya jumlah beban kerja dan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dengan kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai suatu target atau hasil kerja atas pekerjaan yang baru.
3. Pengetahuan (*Job Knowledge*). Adalah rjaan proses penempatan untuk pegawai sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilihat dari bagaimana kemampuan pegawai memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka.
4. Kerjasama tim (*Teamwork*). Dilihat dari bagaimana seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan Bersama dengan orang lain. Tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi bekerjasama secara horizontal dimana seorang pemimpin organisasi menjalin hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan dengan pegawainya.
5. Kreatifitas (*Creativity*). Adalah kemampuan seorang pegawai ketika menyelesaikan pekerjaannya dengan inisiatif sendiri yang mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan inovasi-inovasi baru demi perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Inovation*). Kemampuan dalam membuat perubahan yang baru untuk perbaikan serta kemajuan organisasi. ini dilihat dari ide yang kreatif untuk mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*initiative*). Meliputi aspek-aspek seperti kemampuan dalam mengambil langkah yang tepat ketika menghadapi kesulitan, kesanggupan melakukan sesuatu pekerjaan secara mandiri, kemampuan dalam memutuskan tahapan pertama dalam kegiatan.

### 2.1.13 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai diukur berdasarkan kriteria tertentu menurut (Basri dan Saman, 2020) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu bentuk kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi para penggunanya atau mala sebaliknya, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi (*Communication*), adalah kemampuan seorang pegawai dalam berkomunikasi dengan baik.
3. Kecepatan (*Promptness*), adalah kesesuaian dalam bekerja diukur dengan tingkat waktu, sehingga pegawai diinginkan untuk bekerja cepat dalam menggapai kepuasan serta peningkatan kerja.
4. Kemampuan (*Capability*), adalah ketangguhan dalam menjalankan pekerjaan dengan penuh maksimal.
5. Inisiatif (*Intiative*), adalah seluruh pegawai mampu dalam mengatasi permasalahan pekerjaannya sendiri.

Indikator lain kinerja menurut (Laia, Zagoto, dan Fau, 2021), terdapat tujuh indikator yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan, adalah suatu keadaan yang berbeda yang secara efektif dicari oleh seorang individu dan organisasi untuk dicapai.
2. Standar, mempunyai arti yang sangat penting karena dapat memberi tahu kapan tujuan itu dapat diselesaikan. Standar mengacu pada ukuran apakah dapat tercapai sesuai yang diinginkan. Dengan adanya standar dapat diketahui kapan tujuan itu tercapai.

3. Umpan balik, diantara tujuan standar dan umpan balik bersifat saling berhubungan. Umpan balik melaporkan kemajuan secara kualitas maupun kuantitas, untuk mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik penting ketika mempertimbangkan "*real goal*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang diterima oleh pekerja adalah hal yang berharga dan bermakna.
4. Alat dan sarana, merupakan sumber daya yang dimanfaatkan dalam membantu tujuan dan menyelesaikan dengan sukses.
5. Kompetensi, adalah syarat utama dalam kinerja.
6. Motif, adalah kemauan atau dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan sesuatu.
7. Peluang, pekerja penting mendapatkan kesempatan memperlihatkan bakat kerjanya. Terdapat dua hal yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan dalam berprestasi yaitu kesedian waktu dan kemampuan dalam memenuhi syarat

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Osvando, Turangan, Kojo, Christoffelkojo, ChristoffelMintardjo (2017)	Pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai kantor badan penanggulangan bencana daerah Provinsi Sulawesi Utara	Untuk mengetahui pengaruh Berberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai.	Hasil dari penelitian yang didapat adalah pemberian upah dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial, pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

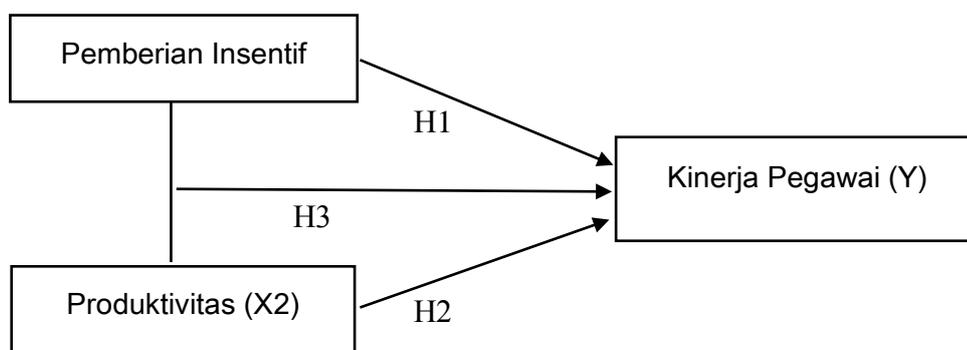
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Silpa Banna, Chika Pagallak, Bernadet, Nelia, Amri (2023)	Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo.	Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>insentif</i> (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo.
3	Sutrisno, Mekar Meilisa Amalia, Klemens Mere, Abu Bakar, Deddy Novie Citra Arta (2023)	Dampak Pemberian motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan rintisan	Untuk mengetahui dampak pemberian motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan rintisan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang diberikan pimpinan pada pegawai terhadap kinerja pegawai, ada dampak positif dari insentif yang diberikan perusahaan terhadap kinerja pegawai perusahaan rintisan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
4	Achnad Rozi(2019)	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon	Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.	Hasil dari penelitian ini pada hipotesis satu adalah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon dengan nilai korelasi sebesar 0,400 artinya nilai insentif semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat.
5	Dian Maharani R, Sudarmi, Hafiz Elfiansyah, (2021)	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor pos regional X Makassar	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor pos regional X Makassar	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara insentif dengan kinerja. pengaruh variabel tersebut di tingkat baik.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2021). Model ini berfungsi sebagai penjelasan sementara terhadap fenomena-fenomena yang menjadi fokus permasalahan. Adapun yang menjadi kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangkan Konseptual**



### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2021). Berdasarkan perumusan masalah dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Pemberian insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tandukkalua', Kabupaten Mamasa.
- H2 : Produktivitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tandukkalua', Kabupaten Mamasa.
- H3 : Pemberian insentif dan produktivitas (secara simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tandukkalua', Kabupaten Mamasa.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pemberian insentif dan produktivitas terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tandukkalua' Kabupaten Mamasa. Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan *reliable*. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif bahwa antara variabel pemberian insentif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan hasil bahwa variabel pemberian insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kecamatan Tandukkalua', Kabupaten Manasa.
2. Selanjutnya untuk produktivitas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan bahwa variabel produktivitas memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kecamatan Tandukkalua', Kabupaten Mamasa.

3. Pemberian insentif (X1) dan produktivitas (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 5.2 Saran

1. Bagi Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tandukkalua', Kabupaten Mamasa:

Insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, pegawai hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan pemberian insentif dan produktivitas terhadap kinerja pegawai khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang Pengaruh pemberian insentif dan produktivitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kecamatan Tandukkalua', Kabupaten Mamasa (Melakukan Penelitian). Maka perlu modifikasi variabel-variabel independen atau menambah variabel sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja Kab. Pangkep. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 115-122.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Banna, S., Pagallak, C., Bernadet, B., Nelia, N., & Amri, A (2023). Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 322-329.
- Basri, S., Saman, A. (2020) Kinerja pegawai pada fakultas ilmu pendidikan Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, 4(01), 71-75.
- Calvin, A. V. (2021). Pengelolaan bisnis start-up bidang jasa didasarkan kapabilitas sumber daya manusia yang unggul di dalam Dunia digital. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(05), 695-711.
- Edholianansyah, E., Usman, B., Heryati, H., & Suhada, S. (2022). Pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 247-256.
- Fauzi, H., Anggraeny, R., & Arifin, M. Z. (2019). Produktivitas kerja pegawai negeri sipil tor dinas perindustrian perdagangan koperasi dan umkm Provinsi pada Kalimantan Timur
- Hardono, R., Purnama, H., & Salh, K. (2018). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada sekretariat dprd Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 2(02), 45-52.
- Hasan, Y., Van Gobel, L., & Pariono, A. (2023). Kinerja pegawai sekretariat sub bagian umum kepegawaian di dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Administrasi, Manajemen SDM dan Ilmu Sosial (JAEIS)*, 2(3), 153-160.
- Hidaya, N., Burhanuddin, B., & Tahir, N. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai kerja di kantor sekretariat daerah

- kabupaten gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 1070-1085.
- Hikayatunni'mah, P. A., Nanda, A., Renaldy, A., Restu, A. M., Shabrina, A. N., Putra, R. S., ... & Hadita, H. (2023). Pengaruh Manajemen Perubahan dan keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bisnis Franchise Street Boba. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5454-5461.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Hulu, J. M. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Jailani, J., & Akhyar, T. (2021). Analisis produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Pemerintahan dan Politik* 6(2).
- Laia, S., Sitepu, E., & Perwirawati, E. (2022). Kinerja pegawai kantor desa dalam memberikan pelayanan masyarakat di Desa Hilimaufa Kecamatan Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Governance Opinion*, 7(1)15.
- Laia, S. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Lathifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai sekolah tinggi manajemen informatika dan komputer (stmik) aub Surakarta. *BHIRAWA*, 6(1), 30-39.
- Lerian, N., Darmawati, T., & Heryati, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. tunas baru lampung (tbk) Banyuasin. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 136-151.
- Maharani, D., Sudarmi, S., & Parawu, H.E. (2021). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor POS Regional X Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 17-31.

- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Duri. *Jurnal Daya SAING*, 4(1), 10-16.
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(1).
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 8(1).
- Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia dan budaya digital terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187-197.
- Tarungan, O. W., Kojo, & Mintarjo, C.M. (2017). Pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor badan penanggulangan bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(3).
- Rahayu, B., & Ruhamak, D. (2017). Pengaruh kepemimpinan, insentif, remunerasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT industri sandang pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1).
- Reni, M., Ariany, R., & Putera, R. E. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Muara Pendidikan*, 8(2), 309-321.
- Rohyani, I., & Yulianti, T. L. (2021). Analisis pengaruh pembagian kerja, insentif, dan motivasi terhadap kinerja pegawai perangkat Desa. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 89-98.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124-129.
- Rozi A F & Svaikhudin A Y (2020) Analisis pengaruh lingkungan kerja fisik

dan nonfisik, terhadap produktivitas pegawai pada universitas islam Darul Ulum Lamongan. *J-MACC, Journal of Management and Accounting*, 3(1).

- Saleh, I., Veza, O., Setyabudhi, A. L., Arifin, N. Y., & Illiyas, A. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia dalam bisnis hotel studi kasus hotel rezeki Batam, Nagoya Mansion Hotel, Hotel ZIA Boutique dan Asia Link Hotel. *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 3(03), 78-85.
- Salju, S., & Lukman, M. (2018). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Comindo mitra Sulawesi cabang Palopo.
- Sandra, M. (2020). Pengaruh insentif dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada divisi project development PT. Krakatau steel (persero) kota Cilegon. *Desanta (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 1(1), 16-25
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K., (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT putra karisma Palembang. *Jurnal Nasional Pemasaran & SDM*, 2 (1), 25-42.
- Sugiyono, 2021, *Metode penelitian pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sukarjati, E., Minarhasih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja
- Sulistiyorini, S., & Panggayudi, D. S. (2021). Pengaruh kompetensi dan pembelajaran insentif terhadap disiplin kerja sopir PT. Sriputra Surabaya. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 173-182.
- Suratman, S., & Eriyanti, E. (2020, May). Peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Suryadi, E., Dupri M.D., & Hardianti, I. (2023). Peranan insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Rumah tahanan negara kelas iib Sukadana. *Jurnal manajemen DIVERFIKASI*, 3(3), 540-549.

- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D.N.C. (2023) Dampak pemberian motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan rintisan: Literature Review. *Manajement Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4(2), 1781-1881
- Tobing, J. H. L., Tanjung, M., & Panggabean, Y. T.U. (2023). Pengaruh insentif finansial dan karakteristik individual terhadap kinerja pegawai pada dinas perizinan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen* 1(3), 38-51
- Usman, S., Lasiatum, K.M.T., Kesek, M.N., Riatmaja, D. S., & Papia, J.N.T. (2023) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7 (2) 10462-10468.
- Wibowo, D., Harri, M (2023), Pengaruh etos kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan 3 PT parit padang global cabang Jakarta 3. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-issn*, 2656,3169.