

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Medan Utara

The Effect of Incentives on the Performance of Employees of the North Medan Samsat Office

Wiranti, Agung Suharyanto* & Beby Masitho Batubara

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 28 September 2024; Direview: 29 November 2024; Disetujui: 30 November 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Medan Utara. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan metode kuesioner, penelitian ini menerapkan Korelasi Product Moment untuk mengidentifikasi hubungan antara insentif dan kinerja, uji determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh, serta regresi linier untuk memprediksi dampaknya. Berdasarkan hasil analisis data Tingkat pemberian insentif pegawai Kantor Samsat UPT Medan Utara termasuk dalam kategori tinggi yaitu 47,9%. Tingkat kinerja pegawai Kantor Samsat UPT Medan Utara termasuk dalam kategori tinggi yaitu 40,6%. Selanjutnya didapatkan hasil hubungan pemberian insentif dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian juga diperoleh nilai sebesar 0,369 dengan demikian nilai rxy hitung lebih besar dari nilai r tabel product moment yaitu $0,369 > 0,198$. Selain itu, hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.136, sehingga besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13,6% sedangkan sisanya sekitar sebesar 86,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain, adapun persamaan regresi linear dalam penelitian ini adalah $Y = 19,355 + 1,380 X$

Kata Kunci: Insentif; Kinerja Pegawai; Korelasi Product Moment; Uji Determinasi; Regresi Linier

Abstract

This study aims to analyze and measure the impact of incentives on employee performance at Kantor Samsat Medan Utara. Using a descriptive quantitative approach and questionnaire methods, the study applies Product Moment Correlation to identify the relationship between incentives and performance, a Determination Test to measure the effect size, and linear regression to predict outcomes. Based on the results of data analysis, the level of incentive provision for North Medan UPT Samsat Office employees is included in the high category, namely 47.9%. The performance level of North Medan UPT Samsat Office employees is included in the high category, namely 40.6%. Next, we obtained the results of the relationship between providing incentives and employee performance. Based on the research results, a value of 0.369 was also obtained, thus the calculated rxy value was greater than the r value of the product moment table, namely $0.369 > 0.198$. Apart from that, from the results of the calculation above, it can be seen that the coefficient of determination is 0.136, so that the influence of providing incentives on employee performance is 13.6%, while the remaining 86.4% is caused by other factors, as for the linear regression equation in this study is $Y = 19.355 + 1.380$

Keywords: Incentives; Employee Performance; Product Moment Correlation; Determination Test; Linear Regression

How to Cite: Wiranti, Suharyanto, A., & Batubara, B.M., (2024), Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Medan Utara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 7(2): 858-866,

*E-mail: agungsuharvanto@uma.ac.id



PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sejauh mana tujuan yang telah direncanakan dapat dicapai baik perusahaan/organisasi pemerintah maupun perusahaan/organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam perusahaan sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi (Riniwati, 2016).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah perusahaan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka melakukan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan, semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Anastacia et al., 2021; Mora et al., 2020; Tumangger et al., n.d.).

Salah satu cara mengoptimalakan kinerja pegawai adalah dengan memberikan balas jasa (Insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Dengan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi pegawai. Dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan (Anastacia et al., 2021; Luahambowo et al., 2022).

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang melampaui standar perusahaan yang telah ditentukan seperti, bonus, komisi dan lain-lain. Tujuan adanya pemberian insentif atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan. Pemberian insentif ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan. Insentif ini sendiri memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi (Polewangi & Utomo, 2019)(Siregar et al., 2019).

Di Kantor Samsat Medan Utara, insentif diberikan secara eksklusif kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan jumlah nominal yang bervariasi tergantung pada golongan atau tingkatan jabatan masing-masing. Kebijakan ini dirancang untuk memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai, namun menciptakan tantangan dalam memastikan keadilan dan motivasi bagi seluruh tenaga kerja (Ritonga & Tarigan, 2015, 2015; Sopha et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan kesuksesan dalam suatu perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah benar-benar mempunyai kemampuan dan keahlian di bidangnya masing-masing, kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah perusahaan tersebut sangat penting,



salah satunya sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, harusnya perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberi semangat bagi kinerja seorang karyawan. Keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seseorang dalam perusahaan itu. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan hasil kualitas pelayanan yang baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa insentif memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Sebab kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui sistem pemberian insentif yang adil bagi karyawan. Prestasi yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, dia ada karena ada hubungan timbal balik karena begitu pentingnya maka bagi kebanyakan orang insentif mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan prestasi kerja. Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pemberian insentif yang tepat guna mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan agar berprestasi (Anastacia et al., 2021).

Apabila kepuasan kerja telah tercapai dan melekat pada setiap karyawan perusahaan, maka akan menumbuhkan semangat kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Sikap mereka dalam menghadapi pekerjaan menjadi lebih baik, bahkan kemudian dapat diharapkan untuk keikutsertaan mereka secara sukarela dalam mewujudkan tujuan organisasi baik secara individu maupun kelompok (Windy et al., 2023).

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) merupakan suatu sistem kerjasama secara terpadu antara POLRI, Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara, dan PT Jasa Raharja (PERSERO) dalam pelayanan untuk menerbitkan STNK dan Tanda Kendaraan Bermotor (TKB) yang dikaitkan dengan pemasukan uang ke kas negara baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), dan sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas (SWDKLLJ), dan dilaksanakan pada kantor yang dinamakan Kantor SAMSAT.

Fenomena yang sering terjadi di berbagai kota besar maupun kota kecil yang ada di Indonesia, khususnya yang berkenaan dengan pengurusan dan pembuatan surat tanda kendaraan bermotor, bahwa isu yang sering berkembang tentang pelayanan pembuatan atau perpanjangan STNK masih terkesan kurang memuaskan. Ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan pembuatan atau perpanjangan STNK tercermin oleh kurangnya transparansi dan tidak tepat waktu. Tidak dapat disangkal bahwa keadaan yang demikian dapat terjadi di Kantor Samsat Medan Utara dalam ketidakpuasan masyarakat wajib pajak (WP) terhadap pelayanan pembuatan STNK di kantor Samsat.

Maka dari itu diharapkan pelayanan yang transparansi yang harus dilakukan oleh seluruh pegawai Samsat Medan Utara. Agar terciptanya kepercayaan dari masyarakat pada saat pengurusan pajak kendaraan bermotor. Dengan adanya pelayanan yang baik dan transparansi seperti yang diharapkan masyarakat dengan demikian dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat. Dengan begitu hal ini dapat menjadi titik terang dimana dengan terlaksananya pelayanan tersebut, bisa membantu pegawai Kantor Samsat Medan Utara untuk pencapaian target yang sesuai dengan ketentuan kantor Samsat Medan Utara. Yang dimana pencaian target



ini sendiri memberi dampak positif terhadap penerimaan insentif yang diberikan oleh kantor Samsat Medan Utara.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui apa saja yang menjadi alasan utama penerimaan insentif di kantor Samsat Medan Utara, dan siapa saja yang berhak menerima insentif di Kantor Samsat seperti yang sudah diuraikan di atas. Berdasarkan uraian penjelasan di latar belakanag tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul "*Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Medan Utara*".

Penelitian terdahulu oleh (Apsari, 2021) tentang pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 menunjukkan bahwa meskipun reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (-4,3%), punishment memiliki pengaruh signifikan sebesar 65%. Secara simultan, reward dan punishment bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan sebesar 61%. Hal ini menyoroti pentingnya pengelolaan punishment yang tepat sebagai pendorong utama dalam peningkatan kinerja, sementara reward perlu dikaji ulang agar lebih efektif. Jika dikaitkan dengan penelitian tentang *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Medan Utara*, kedua penelitian menunjukkan bahwa insentif (*reward*) memiliki pengaruh terhadap kinerja, meskipun dalam penelitian di Kantor Samsat, pengaruhnya hanya sebesar 13,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa insentif saja tidak cukup untuk secara signifikan meningkatkan kinerja, sebagaimana ditunjukkan pula dalam penelitian di Bank Syariah bahwa punishment memainkan peran lebih dominan. Oleh karena itu, kombinasi strategi reward dan punishment yang efektif dapat menjadi pendekatan yang lebih holistik untuk mendorong kinerja pegawai di berbagai sektor, termasuk di Kantor Samsat Medan Utara. Integrasi reward yang lebih tepat sasaran dan kebijakan punishment yang adil dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan seimbang, sehingga kinerja pegawai meningkat secara optimal.

Maziah (2017) melakukan Penelitian di PT. BNI Syariah Makassar menemukan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya pemberian insentif yang layak sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan kemampuan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini berbeda dalam penggunaan analisis koefisien korelasi untuk menilai sejauh mana insentif memengaruhi kinerja pegawai, memberikan gambaran statistik yang lebih mendalam tentang kekuatan hubungan tersebut. Namun, penelitian ini memiliki kesamaan dalam metode pengambilan sampel, yaitu menggunakan teknik random sampling untuk memastikan representasi yang akurat dari populasi yang diteliti.

Penelitian oleh Mustofa (2017) Penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik insentif yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif mampu menjadi alat motivasi yang efektif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada penggunaan motivasi sebagai variabel moderasi, yang bertindak untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara insentif dan kinerja. Motivasi memegang peran penting dalam memastikan bahwa insentif yang diberikan benar-benar memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, kesamaan



penelitian ini adalah penggunaan insentif sebagai variabel bebas yang memengaruhi kinerja sebagai variabel terikat, yang memberikan fokus pada hubungan langsung antara keduanya.

Penelitian oleh Almaududi et al., (2021) juga menemukan bahwa insentif (variabel X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif yang diberikan mencakup insentif materil seperti bonus dan tunjangan hari raya, serta insentif non-materil seperti kenaikan jabatan dan penghargaan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan menekankan pentingnya insentif dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan penulisan ini adalah untuk menganalisis dan mengukur sejauh mana insentif mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Samsat Medan Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara pemberian insentif dengan peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merumuskan strategi pemberian insentif yang lebih efektif untuk mendorong kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Medan Utara. Metode deskriptif kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran numerik terhadap masalah yang diteliti serta analisis data yang obyektif dan sistematis. Teknik analisis data yang digunakan adalah Korelasi Product Moment dari Karl Pearson, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas (insentif) dan variabel terikat (kinerja pegawai).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Samsat Medan Utara pada periode September 2020 hingga April 2021, dengan populasi seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor tersebut, yang berjumlah 96 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner, dengan pertanyaan yang mencakup insentif, kinerja, dan hubungan antara keduanya.

Analisis data melibatkan uji Korelasi Product Moment untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel insentif dan kinerja pegawai (Arikunto, 2019). Selain itu, uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan tersebut, dan uji regresi linier digunakan untuk memprediksi sejauh mana variabel insentif mempengaruhi kinerja pegawai. Data yang dikumpulkan diharapkan memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian insentif yang efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian dan pengumpulan data dilapangan, maka diperoleh berbagai data tentang keadaan responden dalam kaitannya dengan (judul). Data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan sampel responden seluruh pegawai yang ada di Kantor Samsat UPT Medan Utara. Dalam analisis data, data dikumpulkan melalui data primer yaitu data yang didapat dilapangan berupa sejarah perusahaan, visi dan misi, dan susunan pembagian tugas kerja para pegawai dan dengan penyebaran kuisisioner kepada seluruh pegawai. Dalam hal ini disajikan daftar pertanyaan dipisah yang mana masing-masih angket



dimulai dari nomor 1-10, untuk variabel X (Pemberian Insentif), dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Tiap pertanyaan disediakan alternatif jawaban, bila responden menjawab SS, maka dikategorikan sangat tinggi dengan bobot nilai 5, bila responden menjawab S, maka dikategorikan tinggi dengan bobot nilai 4, dan bila responden menjawab TS, maka dikategorikan sedang dengan bobot nilai 3, dan bila responden menjawab KS, maka dikategorikan rendah dengan bobot nilai 2, dan bila responden menjawab STS, maka dikategorikan sangat rendah dengan bobot nilai 1. Adapun penajian data selanjutnya dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Berdasarkan data yang diperoleh menjelaskan bahwa dari 96 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang (47,9%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 orang (52,1%). Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pegawai di Kantor Samsat UPT Medan Utara berdasarkan jenis kelamin lebih banyak jumlah pegawai perempuan dibandingkan pegawai laki-laki. Kemudian, data yang diperoleh menjelaskan bahwa dari 96 orang responden yang diteliti, responden yang berumur 26-35 tahun sebanyak 39 orang (40,6%), responden yang berumur 36-45 tahun sebanyak 27 orang (28,1%), dan responden yang berumur 46-55 tahun sebanyak 30 orang (31,3%). Serta, data yang diperoleh juga menjelaskan bahwa dari 96 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan akhir SMA sebanyak 16 orang (16,6%), responden yang berpendidikan akhir Strata-1 (S1) sebanyak 62 orang (64,8%), dan responden yang berpendidikan akhir Strata-2 (S2) sebanyak 18 orang (18,6%).

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji frekuensi insentif dilihat bahwa dari 96 orang subjek, sebanyak 31 orang atau sebesar 32.3 % menyatakan bahwa pemberian insentif yang mereka terima rendah. Kemudian sebanyak 19 orang atau sebesar 19.8% menyatakan bahwa pemberian insentif yang diterima sedang, serta 46 orang atau sebesar 47,6 % menyatakan bahwa pemberian insentif yang diterima tinggi. Selanjutnya, dari data yang diperoleh berdasarkan 96 orang subjek, sebanyak 26 orang atau sebesar 27.1% pegawai dengan kinerja rendah. Kemudian sebanyak 31 orang atau sebesar 32.3% pegawai dengan kinerja sedang, serta 39 orang atau sebesar 40.6% pegawai dengan kinerja tinggi.

Berdasarkan hasil analisis korelasional, diperoleh nilai sebesar 0,369 maka bila dihubungkan r dengan r tabel, lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf signifikan 5% dengan $n=96$ adalah 0,198. Dengan demikian nilai r_{xy} hitung lebih besar dari nilai r tabel product moment yaitu $0,369 > 0,198$. Ini menunjukkan adanya hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai. Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X dengan variabel Y maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment. Berdasarkan pedoman yang ada bahwa tingkat korelasi antara Pemberian Insentif dengan Kinerja berada pada tingkat interpretasi korelasi rendah yaitu antara 0,20 - 0,399, yang mana nilai korelasi yang didapatkan sebesar 0.369. Jadi terdapat hubungan yang sedang antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai. Dengan demikian kinerja pegawai hanya sebagian saja yang dipengaruhi pemberian insentif, selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar pemberian insentif tersebut.

Kemudian, dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.136, nilai tersebut jika di konversi dalam persen menjadi 13,6% sehingga besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13,6%



sedangkan sisanya sekitar sebesar 86,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai, gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dalam mengatur pegawai, budaya organisasi yang ada di kantor, lingkungan kerja yang memadai mulai dari fasilitas serta hubungan yang baik antar pegawai, maupun pegawai dengan atas, disiplin kerja pegawai, serta komitmen dari pegawai terhadap pekerjaan maupun kantor.

Selanjutnya, analisis regresi linear dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $y = a + b(x)$, adapun hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut $Y = 19,355 + 1,380 X$. yang memiliki arti nilai konstanta $a = 19,355$ artinya jika variabel pemberian insentif tidak dimasukkan dalam penelitian maka kinerja pegawai Kantor Samsat UPT Medan Utara masih meningkat 19,355%, nilai koefisien $b = 1,380$ artinya jika variabel pemberian insentif ditingkatkan lebih baik lagi, maka kinerja akan pegawai Kantor Samsat UPT Medan Utara meningkat sebesar 1,380% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

Hasil penelitian di atas, didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh (Apsari, 2021) menyatakan bahwa Insentif dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari pengujian menunjukkan adanya pengaruh yang diberikan dengan model regresi sebesar 71,1% dan indikator yang paling berpengaruh adalah bonus, jika pekerjaan mencapai target. Perbedaan dari penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Persamaan dari penelitian ini menggunakan pengaruh insentif sebagai variabel bebas. Perbedaan dari penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang menggambarkan tentang ringkasan data seperti nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata, standart deviasi, dan varian. Analisis ini akan melibatkan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan profil responden yang meliputi jenis kelamin, umur, dan pekerjaan. Kesamaan penelitian ini menjadikan program insentif yaitu memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan pemberian insentif dengan perkembangan kinerja pegawai. Insentif sendiri merupakan daya tarik yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk melakukan tindakan. Pemberian insentif harus sesuai dengan motif yang ada, maka pemberian insentif akan menarik perhatian. Insentif tersebut bersifat individual, berarti sesuai dengan motif yang menggerakkan individu dalam bekerja. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya dalam pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana yang diharapkan oleh pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori Handoko (2016) yang mengatakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standart yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, para pegawai yang bekerja dibawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka yang diajukan. Program- program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis yang dihasilkannya. Disini dapat dilihat dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai



dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguhsungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka simpulan penelitian ini sebagai berikut, Tingkat pemberian insentif pegawai Kantor Samsat UPT Medan Utara termasuk dalam kategori tinggi yaitu 47,9%. Tingkat kinerja pegawai Kantor Samsat UPT Medan Utara termasuk dalam kategori tinggi yaitu 40,6%. Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan hasil hubungan pemberian insentif dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian juga diperoleh nilai sebesar 0,369 maka bila dihubungkan r dengan r tabel, lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf signifikan 5% dengan $n=96$ adalah 0,198. Dengan demikian nilai r_{xy} hitung lebih besar dari nilai r tabel product moment yaitu $0,369 > 0,198$. Ini menunjukkan adanya hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai. Selain itu, hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.136, sehingga besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13,6% sedangkan sisanya sekitar sebesar 86,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Serta persamaan regresi linear yang diperoleh ialah $Y = 19,355 + 1,380 X$. Nilai konstanta $a = 19,355$ artinya jika variabel pemberian insentif tidak dimasukkan dalam penelitian maka kinerja pegawai Kantor Samsat UPT Medan Utara masih meningkat 19,355%. Nilai koefisien $b = 1,380$ artinya jika variabel pemberian insentif ditingkatkan lebih baik lagi, maka kinerja akan pegawai Kantor Samsat UPT Medan Utara meningkat sebesar 1,380% dengan ansumsi variabel independent yang lain konstan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96–102.
- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(September), 176–184. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.748>
- Apsari, M. (2021). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank syariah Indonesia kc Palangka Raya 1*. IAIN Palangka Raya.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Luahambowo, S., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2022). Efektivitas Kinerja Pemerintah Kelurahan Dalam Program Pemberdayaan Kebersihan Lingkungan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 4(1), 9–19. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v4i1.1179>
- Maziah, M. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar. *LAA MAISYIR: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2).
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Mustofa, G. (2017). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (Studi pada agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). *Manajemen Bisnis*, 7(2).



- Polewangi, Y. D., & Utomo, B. (2019). Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 1(2), 79. <https://doi.org/10.31289/jime.v1i2.2334>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Ritonga, T. E. J., & Tarigan, U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidimpuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidimpuan). *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3, 79–92.
- Siregar, D., Sutandra, L., & Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Sopha, S. M., Lubis, M. R., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1552–1562. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.908>
- Tumanger, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (n.d.). *Efektivitas Kinerja Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Singkil dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi Performance Effectiveness of Secretariat Employees DPRK Aceh Singkil in Running Job and Function*.
- Windy, D., Manik, A., Suharyanto, A., & Lubis, Y. A. (2023). *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Performance Analysis of State Civil Servants in the General Section of the Regional Secretariat o. 5(1)*, 46–53.
- Arikunto, S. (2002). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Armstrong, M. (1998). *Performance management*. Clays Ltd.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. UPP AMP YKPN.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Pasalong, H. (2012). *Teori administrasi publik*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dan teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Russell, & Benadin. (1993). *Human resource management: An experimental approach* (Terjemahan). Pustaka Binaman Presindo.
- Sedarmayanti. (2014). *Pengembangan kepribadian pegawai*. Mandar Maju.
- Sembiring, M. (2012). *Budaya dan kinerja organisasi*. Fokus Media.
- Siagian, P. S. (2002). *Fungsi-fungsi manajerial*. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2006). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.