

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada bab ini merupakan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian insetif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur kemudian dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Pembahasan analisis meliputi deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh data sebagaimana terlihat pada tabel berikut yang menunjukkan secara ringkas mengenai jumlah sampel dan tingkat pengambilan kuesioner yang dijawab oleh responden.

Tabel V

Jumlah Sampel Dan Tingkat Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total penyebaran kuesioner	30
Total pengembalian kuesioner	30
Response Rate (tingkat pengembalian)	100%
Total kuesioner yang dapat diolah	30
Total kuesioner yang tidak dapat diolah	0

Berdasarkan hasil response rate responden termasuk tinggi namun dalam pengolahan data semua kuesioner yang dikembalikan dapat dilanjutkan untuk dianalisis dan hasil jawaban responden dijawab dengan secara lengkap dan dapat ditindak lanjuti.

5.1 Analisis Deskriptif Variabel

1. Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, kinerja dapat diartikan sebagai kesanggupan aparat/pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban dengan sebaik-baiknya melalui kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu.

Berkaitan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur, maka kinerja pegawai harus menjadi perhatian agar tugas-tugas yang diemban atau diberikan dapat membawa dampak pada perubahan melalui kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu kearah yang positif atau yang lebih baik.

Untuk mengetahui lebih jelas kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur maka dapat dilihat total nilai variabel kinerja pada tabel berikut :

Tabel VI
Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No. Resp.	Item Pertanyaan								Total Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	2	2	3	2	3	3	3	18
2	2	3	3	2	3	1	2	2	18
3	3	2	2	3	2	1	3	3	19
4	2	1	3	2	3	3	3	1	18
5	3	2	3	2	2	2	3	2	19
6	2	2	1	2	3	2	2	3	17
7	2	1	2	3	2	1	2	1	14
8	2	1	3	3	3	3	3	2	20
9	2	1	1	1	2	2	1	3	13
10	1	2	2	3	3	3	2	1	17
11	2	3	1	1	2	1	2	2	14
12	2	3	2	3	1	3	1	1	16
13	2	2	3	2	2	1	3	2	17
14	1	1	3	3	1	1	2	3	15
15	2	2	1	1	2	1	1	1	11
16	1	3	3	3	1	1	2	3	17
17	2	2	1	1	1	2	2	2	13
18	2	3	2	3	1	3	1	1	16
19	3	2	3	2	2	1	2	2	17
20	2	1	1	1	1	2	1	1	10
21	2	1	2	2	2	2	2	2	15
22	2	2	3	3	3	1	1	3	18
23	3	1	2	2	1	3	2	1	15
24	3	2	1	3	2	1	1	2	15
25	2	3	2	3	2	3	2	2	19
26	3	1	3	2	2	2	2	3	18
27	2	2	3	3	3	2	1	2	18
28	3	1	2	1	2	2	1	2	14
29	1	3	3	3	3	2	2	2	19
30	2	2	2	2	2	2	1	2	15
Σ	63	55	65	63	61	57	56	60	480

Sebelum data diatas diinterpretasikan maka terlebih dahulu dihitung total nilai tertinggi dan nilai terendah untuk mencari nilai intervalnya.

Adapun perhitungannya adalah :

a. Bobot tertinggi :

= jumlah pernyataan x nilai tertinggi x jumlah responden

= 8 x 3 x 30

= 720

b. Bobot terendah

= Jumlah pernyataan x nilai terendah x jumlah responden

= 8 x 1 x 30

= 240

c. Interval

= $\frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah alternatif jawaban}}$

= $\frac{720 - 240}{3}$

= 160

d. Klasifikasi pengukuran :

Rendah = 240 - 399

Sedang = 400 - 559

Tinggi = 560 - 720

Berdasarkan klasifikasi pengukuran diatas dan dibandingkan dengan total nilainya sebesar 480 dan digolongkan pada klasifikasi sedang karena nilai 480 berada diantara klasifikasi : 400 - 559.

Selanjutnya jika diinterpretasikan per indikator, maka total nilai tertinggi dan terendah indikatornya :

a. Skor tertinggi : $30 \times 3 = 90$

b. Skor terendah : $30 \times 1 = 30$

c. Interval : $\frac{90-30}{3}$

: 20

d. Klasifikasinya :

Tinggi : 71-90

Sedang : 51-70

Rendah : 30-50

Dengan melihat klasifikasi pengukuran dari indikator Kinerja Pegawai dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Indikator kuantitas kerja dijabarkan pada pertanyaan nomor 1 dan 2 dengan total nilai $59 \left(\frac{63+55}{2} \right)$ berada pada klasifikasi sedang (51-70) dalam arti pencapaian volume pekerjaan yang sesuai dengan target dari organisasi sudah dilakukan oleh sebagian besar para pegawai.
- Indikator kualitas kerja dijabarkan pada pertanyaan nomor 3, 4, 5, 6 dan 7 dengan rata-rata total nilai $60,4 \left(\frac{65+63+61+57+56}{5} \right)$ berada pada klasifikasi sedang (51-70) dalam arti sebagian besar para pegawai dalam melakukan pekerjaan sudah memperhatikan aspek tanggung jawab, ketelitian, dan inisiatif dalam bekerja.

- Indikator pemanfaatan waktu dijabarkan pada pertanyaan nomor 8 dengan nilai 60 berada pada klasifikasi sedang (51-70) dalam arti sebagian besar pegawai sudah menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan organisasi.

Berdasarkan uraian pada masing-masing indikator tersebut di atas, maka variabel kinerja pegawai memperoleh skor rata-rata sebesar 59,8

($\frac{59+60,4+60}{3}$). Nilai ini berada pada klasifikasi sedang karena berada pada klasifikasi (51-70). Ini menunjukkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur melalui indikator-indikator seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, dan Pemanfaatan waktu belum sangat maksimal.

2. Pemberian Insentif

Dalam penelitian ini, pemberian insentif diartikan sebagai upaya yang dilakukan pimpinan untuk memberikan dorongan atau rangsangan kepada pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas kerja berupa pemberian uang, kebutuhan, penghargaan serta keadilan dan kelayakan.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang total nilai variabel pemberian insentif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel VII
Jawaban Responden Tentang Pemberian Insentif

No. Resp.	Item Pertanyaan								Total Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	2	3	3	3	3	3	3	3	23
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	3	3	3	3	3	2	3	3	23
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	3	3	2	3	3	3	3	3	23
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	3	3	2	3	3	3	3	3	23
22	3	2	3	3	3	3	3	3	23
23	3	3	2	3	3	3	3	3	23
24	3	2	3	3	3	3	3	3	23
25	2	3	3	3	3	3	3	3	23
26	3	3	3	3	3	2	3	3	23
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Σ	88	85	87	84	90	88	90	90	702

Sebelum data diatas diinterpretasikan maka terlebih dahulu dihitung total nilai tertinggi dan nilai terendah untuk mencari nilai intervalnya.

Adapun perhitungannya adalah :

a. Bobot tertinggi :

= jumlah pernyataan x nilai tertinggi x jumlah responden

= 8 x 3 x 30

= 720

b. Bobot terendah

= Jumlah pernyataan x nilai terendah x jumlah responden

= 8 x 1 x 30

= 240

c. Interval

= $\frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah alternatif jawaban}}$

= $\frac{720 - 240}{3}$

= 160

d. Klasifikasi pengukuran :

Rendah = 240 - 399

Sedang = 400 - 559

Tinggi = 560 - 720

Berdasarkan klasifikasi pengukuran diatas dan dibandingkan dengan total nilainya sebesar 702 dan digolongkan pada klasifikasi tinggi karena nilai 702 berada diantara klasifikasi : 560 - 720.

Selanjutnya jika diinterpretasikan per indikator, maka total nilai tertinggi dan terendah indikatornya :

e. Skor tertinggi : $30 \times 3 = 90$

f. Skor terendah : $30 \times 1 = 30$

g. Interval : $\frac{90-30}{3}$
: 20

h. Klasifikasinya :

Tinggi : 71-90

Sedang : 51-70

Rendah : 30-50

Dengan melihat klasifikasi pengukuran dari indikator Kinerja Pegawai dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Indikator uang dijabarkan pada pertanyaan nomor 1 dan 2 dengan rata-rata total nilai $86,5 \left(\frac{88+85}{2}\right)$ berada pada klasifikasi tinggi (71-90) dalam arti besarnya nilai uang yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi.
- Indikator kebutuhan dijabarkan pada pertanyaan nomor 3 dan 5 dengan rata-rata total nilai $88,5 \left(\frac{87+90}{2}\right)$ berada pada klasifikasi tinggi (71-90) dalam arti organisasi telah memperhatikan kebutuhan pegawainya.
- Indikator keadilan dan kelayakan dijabarkan pada pertanyaan nomor 4, 6, dan 7 dengan rata-rata total nilai $87,3 \left(\frac{84+88+90}{3}\right)$ berada

pada klasifikasi tinggi (71-90) dalam arti organisasi sepenuhnya memperhatikan aspek keadilan dan kelayakan dengan baik.

- Indikator penghargaan dijabarkan pada pertanyaan nomor 8 dengan total nilai 90 berada pada klasifikasi tinggi (71-90) dalam arti organisasi sepenuhnya respon terhadap pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan uraian pada masing-masing indikator tersebut di atas, maka variabel pemberian insentif memperoleh skor rata-rata sebesar 88,0

($\frac{86,5+88,5+87,3+90}{4}$). Nilai ini berada pada klasifikasi tinggi karena

berada pada klasifikasi (71-90). Ini menunjukkan pemberian insentif di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur melalui indikator-indikator seperti uang, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, dan penghargaan sudah maksimal.

a. Uji Instrumen Penelitian

Dalam rangka menerangkan ada tidaknya pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y) dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan rumus regresi. Data primer diperoleh melalui jawaban responden pertama-tama diedit, ditabulasi dan diolah sesuai dengan pengumpulan data masing-masing variabel. Dari data-data yang diperoleh dapat diinterpretasikan tingkat pengaruh yang terjadi dari variabel bebas dan variabel terikat untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan.

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi r yang diperoleh lebih dari atau sama dengan koefisien ditabel nilai-nilai kritis r , yaitu pada taraf signifikansi 5 %, instrumen tes yang diujicobakan itu dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan product moment terhadap item-item kuisioner dengan program komputer *SPSS versi.20*.

Tabel VIII

Uji Validitas Kinerja pegawai

No. Soal	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1.	0,794	0,344	Valid
2.	0,751	0,344	Valid
3.	0,764	0,344	Valid
4.	0,713	0,344	Valid
5.	0,816	0,344	Valid
6.	0,734	0,344	Valid
7.	0,691	0,344	Valid
8.	0,878	0,344	Valid

Sumber: Pengolahan data primer (kuesioner) dengan SPSS versi 20.

Tabel IX

Uji validitas Pemberian insentif

No. Soal	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	0,750	0,344	Valid
	0,732	0,344	Valid
	0,708	0,344	Valid
	0,698	0,344	Valid
	0,620	0,344	Valid
	0,794	0,344	Valid
	0,832	0,344	Valid
	0,814	0,344	Valid

Sumber: Pengolahan data primer (kuesioner) dengan SPSS versi 20.

Hasil tersebut diatas menunjukkan bahwa butir-butir kuisisioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel, artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

5.2.2 Uji Reabilitas

Tabel X

Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X	0.765	Reliabel
4	Y	0.723	Reliabel

Sumber: Pengolahan data primer (kuesioner) dengan SPSS versi 20.

Hasil pengujian reabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari r tabel (0,344) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi

syarat reabilitas atau dengan kata lain bahwa kuisisioner ini reliabel sebagai instrument penelitian.

5.2.3 Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel XI
Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.907	3.607		.873	.001
Pemberian Insentif	.313	.185	.645	2.978	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data primer (kuesioner) dengan SPSS versi 20.

Persamaan Regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e.$$

$$Y = 0.907 + 0.645X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebaagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0.907 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Pemberian insentif (X), maka Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur sebesar 0.907.

- b. Koefisien regresi Pemberian Insentif (X) = 0.645. Hasil regresi ini menyatakan bahwa apabila Pemberian Insentif ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur akan naik sebesar 0.645. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan Pemberian Insentif 1 satuan, maka Kinerja Pegawai(Y) akan menurun 0.645.

5.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Dari hasil analisis regresi, lihat pada out put model summary dan disajikan sebagai berikut:

Tabel XII

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.645	.529	1.05569

a. Predictors: (Constant), Pemberian insentif

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

^ *Sumber: Pengolahan data primer (kuesioner) dengan SPSS versi 20.*

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *R Square*, diperoleh sebesar 0.645. jika dideterminasikan maka diperoleh nilai 64,5% (0,645 X 100%). Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh Pemberian Insentif (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemberdayaann Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji - t)

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Ho: $b_i = 0$, artinya suatu variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha : $b_i > 0$, artinya suatu variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t yang digunakan adalah uji dua arah. Uji t_{tabel} (18) adalah 1.734.

Kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima jika nilai sig < 0.05

H0 ditolak jika nilai sig > 0.05

a. Uji hipotesis Pengaruh Pemberian Insentif (X) terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Variabel Pemberian Insentif (X) pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0.002. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.002 < 0.05$).

Ha diterima dan Ho ditolak. Variabel Pemberian Insentif (X) mempunyai $t_{\text{hitung}} 2.978 > t_{\text{tabel}}(1.734)$. Hal ini berarti Pemberian Insentif memiliki kontribusi terhadap meningkatnya Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan, Pemberian Insentif (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur.

Ringkasan hasil pengujian Hipotesis dapat dilihat pada tabel XI sebagai berikut:

Tabel XIII.

Ringkasan Hasil Uji t

Hipotesis	Pernyataan	Nilai t_{hitung}	Sig	Ket
Ha	Variabel Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	2.978	0.002	Ha diterima Ho ditolak