Eksis

Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 12(2), November 2021, 137-147
Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi
ISSN 2580-6882 (Online), ISSN 2087-5304 (Print), DOI 10.33087/eksis.v12i2.261

Peningkatan Kinerja Melalui Insentif Pegawai Pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (BPTT) Jambi

Reni Devita*, Muhammad Emil
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
*Correspondence email: reni.devita@unbari.ac.id

Abstract*. Incentives at training of Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi in the past five years is growth. The average total absenteeism without explanation in the past five years as much as 17,80 %. Average of performance growth amounted to 10,64%. Indicators of incentives that cooperation, identity, competence, as well as various forms of engagement system allowances, indicators of motivation is, engagement, commitment, satisfaction and turn over, and indicator of perfomanceis quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, the need for supervision, and interpersonal impact. Analyst tools with multiple linear regression. Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi is one of the technical implementation elements which organizes and is directly responsible to the Head of the Social Service Office of Manpower and Transmigration in Jambi Province. Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi Carry out skills training for job seekers and training in increasing labor productivity in all business sectors in government agencies, BUMN, BUMD, and Cooperatives, as well as conducting training for transmigrants and / or prospective transmigrants. Based on the table above, it is known that the value of the correlation coefficient (R) is 0.585, then the correlation between Performance (Y) through the Incentive variable (X) is 0.585, this means a close relationship because the value is close to 1. SPSS 20 result obtained equation* ***Y= 1,014 + 0,567****. From the equation it can be said that incentives variabels can be used as a tool to predict the performance of employees at Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi. Based on the value of the coefficient of determination* r^2 *is 0.342, it means that there is a fairly close positive relationship between the variable Performance Improvement (Y) which influences through the Incentive variable (X). This figure states that the incentive variable (X) is able to explain the Performance variable (Y) at Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi by 34.2% while 65.8% is influenced by other variables outside the modeling. It is suspected that the increase in employee performance through incentives at the Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi with the following discussion:The effect of incentive on employee performance evidenced from* $t_{count} > t_{table}$ *(4.141 > 2.034) and a significance value of < 0.05 (0.000 < 0.05) Thus, H0 is rejected, so the incentives partially affect the performance improvement. The value of* t_{count} *is positive, meaning that if the incentives increase, the performance will also increase.*

Keywords*: performance; incentive; BPTT*

PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengelola dan mengatur yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik organisasi profit atau organisasi non-profit sangat bergantung terhadap kegiatan manajemen, termasuk juga dalam proses pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan tertentu. Millet dalam Tim Dosen Adpen UPI (2011:86) menyatakan manajemen sebagai proses pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh staff atau bawahan secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaranya serta kemampuanya menghadapi berbagai tantangan, baik bersifat internal maupun bersifat eksternal ditentukan oleh sumber daya manusia yang tepat.

Kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan kekayaan terpenting, karena sumber daya manusia memiliki potensi, bakat, kemampuan, serta kreatifitas dalam diri setiap individu yang dapat digunakan dan dimaksimalkan dalam suatu proses pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi Menurut Mangkunegara (2012:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang menentukan tingkat kinerja pada suatu organisasi adalah kebijaksanaan suatu perusahaan untuk memberikan insentif. Kebijakan insentif suatu perusahaan, baik besaran maupun waktu pembayaranya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, dan mendorong setiap individu sumber daya manusia di dalam internal organisasi memaksimalkan potensi, bakat, dan kreatifitasnya untuk mencapai prestasi kerja sekaligus berdampak kepada pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Oleh karena itu, suatu organisasi perusahaan atau instansi dalam proses pencapaian tujuanya sangat memerlukan kinerja yang baik dari pegawainya, untuk

merangsang pegawai dalam melakukan perkerjaan agar lebih efektif, perlu dirangsang dengan memberikan pemberian balas jasa diluar gaji/upah yakni insentif. Hal ini juga dikarnakan menurut Handoko (2005:205) menyatakan bahwa pemberian insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah gaji dasar.

Menurut Hasibuan (2010:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian bonus dalam perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian tunjangan tambahan yang diterapkan oleh lembaga/instansi tempat mereka bekerja.Pemberian tunjangan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi seseorang

Menurut Thoha (2008:60) menyatakan bahwa selain gaji pokok pegawai biasanya menerima insentif yang berasal dari *saving* dari kegiatan instansi, besarnya insentif bagi tiap-tiap pegawai biasanya sesuai dengan kontribusinya dalam kegiatan instansi tersebut.Pada Kantor Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) ini setiap pegawainya mendapatkan insentif.Adapun insentif yang mereka dapatkan yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai, Honorarium, dan Tunjangan. Insentif-insentif tersebut diberikan Pemerintah Daerah setempat yang jumlah per orangnya berbeda-beda disesuaikan dengan pangkat/eselon pegawai yang bersangkutan dan sesuai besaran anggaran yang diterima kantor tersebut.

Pemberian Insentif dimaksudkan dalam rangka memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dilingkungan perusahaan dan bertujuan untuk memenuhi kehidupan layak dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan perusahaan.Pemberian insentif merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh didalam pemilihan untuk bekerja disebuah instansi.Kepuasan terhadap besarnya insentif merupakan elemen utama terciptanya motivasi kerja.Selain itu kepuasan insentif juga berperan membentuk sikap seorang pegawai dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2010:185) pegawai perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun.Untuk mempekerjakan pegawai ini kepadanya diberikan kesejahteraan.Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu sebelum disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Kinerja dapat pula diartian sebagai prestasi kerja tatau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Davis dalam Mangkunegara (2000:67) yang merumuskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor kemampuan *(ability*) dan faktor motivasi *(motivation*).

Begitu juga pada pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi,atau yang biasa disebut Balai Latihan Kerja (BLK) yang beralamat di Jalan Julius Usman, Kel. Pematang Sulur, Kec. Telanaipura, Kota Jambi ini merupakan unsur teknis yang secara organisator dan betanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.Tugas yang dijalankan adalah memberikan keterampilan bagi pencari kerja dan pelatihan

Peningkatan produktivitas tenaga kerja. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi maka kinerja pegawai harus diperhatikan, sehingga dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin.

Adapun jumlah pegawai pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transimigrasi (BPTT) Jambi pada 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2016	27	-
2017	30	11,11
2018	35	16,67
2019	32	(8,75)
2020	35	9,38

Sumber: Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi Tahun 2020

Sementara itu untuk melihat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan cara memberikan insentif. Jumlah pengeluaran insentif yang dilaksanakan Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi pegawai dapat dilihat dari tabel 2 berikut:

Tabel 2. Jumlah Insentif Pegawai Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi Tahun 2016-2020

Tahun	Golongan			
	I	II	III	IV
2016	800.000	1.100.000	1.800.000	2.200.000
2017	850.000	1.300.000	1.700.000	2.450.000
2018	900.000	1.400.000	1.800.000	2.600.000
2019	1.225.000	1.525.000	2.175.000	2.750.000
2020	1.400.000	1.800.000	2.375.000	3.000.000
Rata-Rata	1.035.000	1.425.000	1.970.000	2.600.000

Sumber: Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat besaran insentif untuk pegawai pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi dalam 5 tahun terakhir berfluktuasi dan cenderung meningkat.

Pemberian Insentif dimaksudkan dalam rangka memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dilingkungan perusahaan dan bertujuan untuk memenuhi kehidupan layak dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh didalam pemilihan untuk bekerja disebuah instansi.Kepuasan terhadap besarnya insentif merupakan elemen utama terciptanya motivasi kerja. Selain itu kepuasan insentif juga berperan membentuk sikap seorang pegawai dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2010:185) pegawai perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempekerjakan pegawai ini kepadanya diberikan kesejahteraan. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi jambi.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana peningkatan kinerja melalui insentif pegawai pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi?
2. Bagaimana pengaruh peningkatan kinerja melalui insentif terhadap pegawai pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan peningkatan kinerja melalui insentif pegawai pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi?
2. Untuk menganalisis pengaruh peningkatan kinerja melalui insentif pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi?

METODE

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang di peroleh secara deskriptif, kuantitatif, dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer
   Menurut Narimawati (2008:98) Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data primer diperoleh langsung dari responder yakni pegawai yang bekerja di Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT). Data ini merupakan hasil wawancara dan instrumen kuisioner.
2. Data Sekunder
   Menurut Sekaran (2011:76) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari Bagian Personalia Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*.
   Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan, jurnal-jurnal, dan sebagainya.
2. Penelitian Lapangan *(Field Research)*.
   Untuk memperoleh data primer, penulis turun ke lapangan, dengan harapan memperoleh data yang benar-benar objektif, Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah:
3. Survey (Kuisioner)
   Survey adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi tahun 2019 yang berjumlah 35 orang dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan karakteristik umum Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Husen (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Data dan informasi yang diperoleh, dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis tanggapan Pegawai Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja digunakan Skala Likert dengan lima pilihan, yaitu :

Tabel 1. Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Sangat Tinggi	ST	Skor 5
Tinggi	T	Skor 4
Sedang	S	Skor 3
Rendah	R	Skor 2
Sangat Rendah	SR	Skor 1

Untuk menganalisis permasalahan di atas pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi, digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor item pernyataan. Seperti yang dikemukakan Umar (2014:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot, rumus yang digunakan adalah:

Rentang Skala

Skor Terendah adalah = Bobot terendah X Jumlah sampel
Skor Tertinggi adalah = Bobot tertinggi X Jumlah sampel
Skor Terendah = 1 x 35 = 35
Skor Tertinggi = 5 x 35 = 175

Langkah berikutnya yaitu menggunakan rentang skala penilaian (*rating scale)* untuk menentukan posisi tanggapan responden dengan menggunakan nilai total skor setiap variabel. Selanjutnya menentukan rentang skala dengan rumus (Umar, 2014:225) digunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

Dimana:
RS = Rentang Skala
n = Jumlah Sampel
m = Nilai Skor Tertinggi

Berdasarkan ketentuan ini, maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel insentif dan motivasi Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) jambi adalah:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$
$$Rs = \frac{35\,(5-1)}{5}$$
$$Rs = \frac{140}{5} = 28$$

Setelah diketahui intervalnya, maka Interval dari kriteria penilaian rata-rata adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Interval

Sangat Rendah	35-62
Rendah	63-90
Sedang	91-118
Tinggi	119-146
Sangat Tinggi	147-175

Analisis Verifikatif

Untuk menjawab, digunakan analisis regresi sederhana. Rumus regresi sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis antara lain data sekunder, dianalisis dengan deksriptif sedangkan data primer dianalisis dengan menggunakan SPSS. Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program *Method of seccesive Interval (MSI)*, untuk menghitung:

Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh anatara X dan Y atau merupakan jawaban dari hipotesis dua, yaitu dengan menggunakan rumus Supardi (2013:229).

Adapun persamaan regresi liner sederhana menurut Sugiono (2014:227) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

Dimana:
Y = Kinerja α = Konstanta
β = Koefisien regresi Insentif
X = Kinerja
Y = Insentif
e = Error

Koefisien Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 3 variabel, dimana terdiri dari 2 variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti sebagai berikut:

Tabel 3. Skala Korelasi

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 - 1000	=	Sangat erat

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi r^2 + 100% = n% memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar n% sedangkan sisanya sebesar (100 – n) % diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan juumlah vriabel dependen lebih dari 1 (ganda/majemuk) terdapat koefisien determinasi penyeseuaian (*adjustment)* yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk / ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyeseuaian (keofisien determinasi sederhana tidak memperhatikah jumlah variabel independen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai Badan Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi sebanyak 35 responden diberikan secara langsung.

Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai Pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jambi

Kinerja pegawai Pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPPT) Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

Kualitas

Hasil jawaban responden berdasarkan dimensi kualitasdapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1.	Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	-	2	7	16	10	139	Tinggi
2.	Tingkat ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	-	1	16	15	3	125	Tinggi
3.	Keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	1	4	16	14	-	113	Sedang
4.	Perhatian terhadap keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	4	15	12	4	124	Tinggi
Total							**501**	
Rata-Rata							**125,5**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pada item keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik adalah 139, dinilai tinggi, pada item ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan diketahui skor jawaban 125, dinilai tinggi, pada item keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 113, dinilai sedang, dan pada itemperhatian terhadap keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 124, dinilai tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor 125,5 pada dimensi kualitas pada kinerja dinilai tinggi.

Kuantitas

Hasil jawaban responden berdasarkan dimensi kuantitasdapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kuantitas

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
5.	Kemampuan menyesuaikan diri terhadap beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	-	10	6	10	9	123	Tinggi
6.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik selama ini	2	9	12	12	-	104	Sedang
7.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target	-	1	16	16	2	124	Tinggi
Total							**351**	
Rata-Rata							**117**	**Sedang**

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pada item, kemampuan menyesuaikan diri terhadap beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 123, dinilai tinggi, pada item kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik selama ini adalah 104, dinilai sedang, dan pada item kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target adalah 124, dinilai tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor 113 pada dimensi kuantitas pada kinerja dinilai sedang.

Ketepatan Waktu

Hasil jawaban responden berdasarkan dimensi ketepatan waktudapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
8.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	-	-	16	17	2	126	Tinggi
9.	Kemauan untuk datang dan pulang kerja dengan ketepatan waktu	-	10	3	15	7	124	Tinggi
Total							**250**	
Rata-Rata							**125**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan adalah 126 dinilai tinggi, pada item kemauan untuk datang dan pulang kerja dengan ketepatan waktudiketahui skor jawaban adalah 124, dinilai tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor 125, pada dimensi ketepatan waktu pada kinerja dinilai tinggi.

Efektifitas Biaya

Hasil jawaban responden berdasarkan dimensi efektifitas biayadapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Efektifitas Biaya

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
10.	Anggaran yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan	-	8	13	13	-	110	Sedang
11.	Kemampuan untuk menekan biaya dalam bekerja	-	-	12	6	7	135	Tinggi
	Total						**145**	
	Rata-Rata						**122,5**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban Anggaran yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah 110, dinilai sedang, pada item Kemampuan untuk menekan biaya dalam bekerjadiketahui skor jawabanadalah 135 dinilai tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor 122,5 pada dimensi efektifitas biaya pada kinerja dinilai tinggi.

Kebutuhan Untuk Supervisi

Hasil jawaban responden berdasarkan dimensi kualitasdapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Supervisi

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
12.	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan instruksi atasan	-	-	10	19	6	136	Tinggi
13.	Saya berusaha mengembangkan inisiatif dalam memecahkan setiap permasalahan	3	5	20	7	-	101	Sedang
14.	Saya selalu bekerja dengan hati-hati dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja	-	1	11	18	5	135	Tinggi
	Total						**372**	
	Rata-Rata						**124**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pekerjaan diselesaikan sesuai dengan instruksi atasan adalah 136 dinilai tinggi pada item saya berusaha mengembangkan inisiatif dalam memecahkan setiap permasalahandiketahui skor jawaban adalah 101 dinilai sedang, dan pada item saya selalu bekerja dengan hati-hati dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerjadiketahui skor jawaban adalah 135, dinilai tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor 124 pada dimensi kebutuhan untuk pada kinerja dinilai tinggi.

Dampak Interpersonal

Hasil jawaban responden berdasarkan dimensi dampak interpersonaldapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Dampak Interpersonal

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
15.	Kemauan dalam bekerja untuk meningkatkan harga diri	-	1	11	18	5	132	Tinggi
16.	Saya selalu beritikad baik dalam bekerja	-	-	2	23	10	148	Sangat Tinggi
17.	Saya berusaha menghindari konflik dengan sesama rekan kerja	-	-	2	12	21	159	Sangat Tinggi
18.	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	-	-	9	18	8	139	Tinggi
19.	Sesama rekan kerja harus membina huubungan kerja sama yang baik	-	-	1	8	26	165	Sangat Tinggi
	Total						**743**	
	Rata-Rata						**148,6**	**SangatTinggi**

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban kemauan dalam bekerja untuk meingkatkan harga diri adalah 132 dinilai tinggi, pada itemsaya selalu beritikad baik dalam bekerjadiketahui skor jawaban adalah 148 dinilai sangat tinggi, pada item saya berusaha menghindari konflik dengan sesama rekan kerjadiketahui skor jawaban adalah 159 dinilai sangat tinggi, pada item saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan diketahui skor jawaban adalah 139 dinilai tinggi.dan pada item Sesama rekan kerja harus membina hubungan kerja sama yang baikdiketahui skor jawaban adalah 165 dinilai sangat tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor 148,6 pada dimensi kualitas pada kinerja dinilai sangat tinggi.

Rekap Jawaban Responden Terhadap Kinerja

Tabel 10. Rekap Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1.	Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	139	Tinggi
2.	Tingkat ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	125	Tinggi
3.	Keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	113	Sedang
4.	Perhatian terhadap keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan	124	Tinggi
5.	Kemampuan menyesuaikan diri terhadap beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	123	Tinggi
6.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik selama ini	104	Sedang
7.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target	124	Tinggi
8.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	126	Tinggi
9.	Kemauan untuk datang dan pulang kerja dengan ketepatan waktu	124	Tinggi
10.	Anggaran yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan	110	Sedang
11.	Kemampuan untuk menekan biaya dalam bekerja	135	Tinggi
12.	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan instruksi atasan	136	Tinggi
13.	Saya berusaha mengembangkan inisiatif dalam memecahkan setiap permasalahan	101	Sedang
14.	Saya selalu bekerja dengan hati-hati dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja	135	Tinggi
15.	Kemauan dalam bekerja untuk meningkatkan harga diri	132	Tinggi
16.	Saya selalu beritikad baik dalam bekerja	148	Sangat Tinggi
17.	Saya berusaha menghindari konflik dengan sesama rekan kerja	159	Sangat Tinggi
18.	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	139	Tinggi
19.	Sesama rekan kerja harus membina huubungan kerja sama yang baik	165	Sangat Tinggi
	Total	2462	
	Rata-rata	129,57	**Tinggi**

Sumber: data primer (diolah), tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata jawaban sebsar 129,67 artinya kinerja selama ini dinilai tinggi oleh pegawai pada Balai Pelatihan. Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi. Dengan kata lain motivasi kerja pegawai pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi sudah meningkat.

Skor jawaban tertinggi sebesar 165 berkaitan dengan indikator sesama rekan kerja harus membina hubungan kerja sama yang baik. Hubungan yang baik antar sesama karyawan dengan sebaik-baiknya yang ditunjukkan pegawai perlu mendapat apresiasi yang tinggi oleh pimpinan.

Sedangkan jawaban skor terendah sebesar 110 berkaitan dengan Anggaran yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.Kenyataan ini instansi alangkah baiknya untuk memberikan anggaran yang tinggi untuk mendukung kinerja perusahaan.

Hasil Deskriptif Variabel Insentif Pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi

Pemberian insentif pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi dilihat dari jawaban responden sebagai berikut

Kerja Sama

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kerjasama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kerjasama

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1.	Kemampuan membina kerjasama dengan pimpinan di tempat kerja dijadikan pertimbangan pemberian insentif	-	3	12	19	1	123	Tinggi
2.	Rasa kepemilikan terhadap perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif		6	18	8	3	113	Sedang
	Total						**236**	
	Rata-Rata						**118**	**Sedang**

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawaban sebesa 123 pada item kemampuan dalam bekerjasama dengan pimpinan dijadikan pertimbangan dalam pemberian insentif, artinya kemampuan dalam bekerjasama dengan pimpinan dijadikan pertimbangan dalam pemberian insentif dinilai tinggi, sementara item rasa kepemilikan terhadap perusahaan mendapat skor 113, yang artinya dinilai sedang.

Secara keseluruhan tabel diatas dapat diketahui bawha rata-rata skor jawaban adalah 118, yang artinya pertimbangan dimensi kerjasama dalam pemberian insentif dinilai sedang.

Identitas

Hasil jawaban responden terhadap dimensi identitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Jawaban Responden Terhadap Dimensi

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
3.	Pengetahuan tentang visi, misi dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif	2	7	22	3	1	99	Sedang
4.	Keterlibatan terhadap berbagai aktivitas yang diadakan di tempat kerja dijadikan dasar pertimbangan memberikan insentif	-	1	3	17	14	149	Sangat Tinggi
	Total						**248**	
	Rata-Rata						**124**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 99 pada item pengetahuan tentang visi, misi, dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif, artinya pengetahuan tentang visi, misi, dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif dinilai sedang, sementara pada item keterlibatan terhadap berbagai aktivitas yang diadakan di tempat kerja diketahui skor jawaban sebesar 149, artinya keterlibatan dalam aktifitas dijadikan dasar pemberian insentif dinilai sangat tinggi.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor sebesar 124, artinya pertimbangan dimensi identitas dalam pemberian insentif dinilai sangat tinggi.

Kompetensi

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 13. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kompetensi

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
5.	Kompetensi yang dimiliki dijadikan dasar menentukan insentif	1	3	8	13	10	133	Tinggi
6.	Dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi	1	3	17	12	2	116	Sedang
	Total						**249**	
	Rata-Rata						**124,5**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 133, pada item kompetensi yang dimiliki dijadikan dasar menentukan insentif dinilai tinggi oleh pegawai, sementara dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan insentif diketahui skor jawaban sebesar 116 dinilai sedang oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 124,5 artinya pertimbangan dimensi kompetensi dalam pemberian insentif dinilai tinggi oleh pegawai.

Sistem Keterlibatan

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 14. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Keterlibatan

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
7.	Kemampuan mememberikan ide guna perbaikan di tempat kerja dijadikan salah satu dasar pemberian insentif	-	1	14	14	6	130	Tinggi
8.	Kesempatan yang diberikan pimpinan guna mendapatkan insentif di tempat kerja	1	1	22	11	-	113	Sedang
	Total						**243**	
	Rata-Rata						**121,5**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 130 pada item kemampuan memberikan ide guna dinilai tinggi oleh pegawai, sementara pada item kesempatan yang diberikan pimpinan guna mendapatkan insentif di tempat kerja diketahui skor jawaban sebesar 113 dinilai sangat tinggi oleh pegawai

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 121,5 artinya pertimbangan dimensi sistem keterlibatan dalam pemberian insentif dinilai tinggi.

Berbagai Bentuk Tunjangan

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 15. Jawaban Responden Terhadap Dimensi Berbagai BentukTunjangan

Item	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
9.	Jenis-jenis tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan prestasi kerja	-	-	7	19	9	142	Tinggi
10.	Besaran nominal tambahan yang diberikan perusahaan	1	3	16	15	-	115	Sedang
	Total						**257**	
	Rata-Rata						**128,5**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 142 pada itemjenis-jeins tunjangan disesuaikan dengan prestas kerja dinilai tinggi oleh pegawai, sementara pada item besaran nominal tambahan yang diberikan perusahaandiketahui skor jawaban sebesar 115 dinilai sangat tinggi oleh pegawai.Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 128,5 artinya pertimbangan dimensi sistem keterlibatan dalam pemberian insentif dinilai tinggi

Rekap Deskriptif Variabel Insentif Pegawai Pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jambi

Untuk melihat hasil deskriptif motivasi pegawai tersebut dilihat dari hasil rekap jawaban responden pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi berikut:

Tabel 16. Rekap Hasil Jawaban Responden TerhadapVariabel Insentif

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1.	Kemampuan membina kerjasama dengan pimpinan di tempat kerja dijadikan pertimbangan pemberian insentif	123	Tinggi
2.	Rasa kepemilikan terhadap perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif	113	Sedang
3.	Pengetahuan tentang visi, misi dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif	99	Sedang
4.	Keterlibatan terhadap berbagai aktivitas yang diadakan di tempat kerja dijadikan dasar pertimbangan memberikan insentif	149	Sangat Tinggi
5.	Kompetensi yang dimiliki dijadikan dasar menentukan insentif	133	Tinggi
6.	Dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi	116	Sedang
7.	Kemampuan mememberikan ide guna perbaikan di tempat kerja dijadikan salah satu dasar pemberian insentif	130	Tinggi
8.	Kesempatan yang diberikan pimpinan guna mendapatkan insentif di tempat kerja	113	Sedang
9.	Jenis-jenis tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan prestasi kerja	142	Tinggi
10.	Besaran nominal tambahan yang diberikan perusahaan	115	Sedang
	Total	1.233	
	Rata-rata	123,3	**Tinggi**

Sumber: data primer (diolah), tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata jawaban responden sebesar 123,3, maka dapat diartikan bahwa pemberian insentif selama ini dinilai tinggi oleh pegawai pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jambi.

Skor jawaban tertinggi pada keterlibatan terhadap berbagai aktivitas yang diadakan di tempat kerja dijadikan dasar pertimbangan memberikan insentif. Dengan kata lain bahwa berbagai kegiatan yang diikuti pegawai di tempar kerja dijadikan dasar yang penting dalam pemberian insentif kepada pegawai Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi.

Sedangkan jawaban skor terendah sebesar 99 berkaitan dengan pengetahuan tentang visi, misi dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insen dilakukan perusahaan berkaitan dengan visi, misi dan tujuan masih kurang dilakukan.Dengan demikian keterikatan antara karyawan dengan perusahaan dinilai kurang.

Persamaan Regresi

Pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi dapat dilihat berdasarkan perhitungan SPSS sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,014	.423		2.400	.022
	Insentif	.567	.137	.585	4.141	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

Y= 1,014+0,567

Nilai koefisien regresi variabel Kinerja bernilai positif sebesar 1,014 maka dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kinerja sebesar 1 satuan, maka akan

dipengaruhi oleh Insentif sebesar 0,567 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien Korelasi

Untuk melihat koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan SPSS dibawah ini:

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585[a]	.342	.322	.41415

a. Predictors: (Constant), i, Insentif

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisen korelasi (R) adalah 0,585, maka korelasi antara Kinerja (Y) melalui variabel Insentif (X) adalah sebesar 0,585, hal ini berarti hubungan yang erat karena nilainya mendekati 1.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisen determinasi r^2 adalah sebesar 0,342, artinya terdapat hubungan positif yang cukup erat antara variabel Peningkatan Kinerja (Y) berpengaruh melalui variabel Insentif (X).

Angka ini menyatakan bahwa veriabel insentif (X) mampu menjelaskan variable Kinerja (Y) pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi sebesar 34,2% sedangkan 65,8% dipengaruhi variable lain diluar pemodelan.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh Peningkatan kinerja karyawan mealui Insentif, den Ho, tidak ada pengaruh antara variable Peningkata kinerja melalui insentif. Sedangkan Ha, adanya pengaruh antara variabel Peningkatan kinerja melalui insentif.Taraf signifikansi 0,05 dan df = n – k – 1 atau 35 – 1 – 1 = 33.

Dari ketentuan tersebut diperoleh angka ttabel sebesar 2,036

Untuk melakukan Uji T pada penelitian ini menggunakan output SPSS tabel koefisien dibawah ini:

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,014	.423		2.400	.022
Insentif	.567	.137	.585	4.141	.000

Berdasarkan output nilai thitung pada tabel koefisien dengan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai thitung adalah 4,141, dan nilai signifikansi 0,000. Nilai thitung > ttabel (4,141> 2,034) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05).

Dengan demikian H0 ditolak dan menerima Ha, ini berartipeningkatan kinerja terpengaruhi oleh insentif. Nilai thitung positif artinya, jika Kinerja meningkat maka akan dibarengi dengan kenaikan insentif.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai variabel pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi dilihat dari hasil jawaban rata-rata responden. Dimana nilai kinerja pada tinggi berdasarkan rata- rata skor jawaban responden sebesar 129,67 dan nilai insentif tinggi berdasarkan rata-rata skor jawaban responden sebesar 123,3.
2. Berdasarkan persamaan regresi **Y= 1,014+0,567** diketahui besarnya kinerja (Y) adalah 1,014 dan variabel insentif (X) yang mempengaruhi kinerja adalah sebesar0,567/
3. Berdasarkan nilai koefisen determinasi r^2 adalah sebesar 0,342, artinya terdapat hubungan positif yang cukup erat antara variabel Peningkatan Kinerja (Y) yang berpengaruh melalui variabel Insentif (X). Angka ini menyatakan bahwa veriabel insentif (X) mampu menjelaskan variable Kinerja (Y) pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi sebesar 34,2% sedangkan 65,8% dipengaruhi variable lain diluar pemodelan.

Saran

Bagi pihak Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai rata-rata skor jawaban yang terdapat pada variabel kinerja, nilai terendah terdapat pada dimensi kuantitas. Dalam hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai lebih dipertimbangkan.
2. Berdasarkan nilai rata-rata skor jawaban yang terdapat pada variabel insentif, nilai terendah terdapat pada dimensi kerjasama. Dalam hal ini hendaknya hubungan dan kerjasama yang baik dipertimbangkan dalam hal pemberian insentif.
3. Pemberian insentif yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai, kebijakan mengenai insentif yang profesional sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hubungan dua variabel ini kuat tetapi sebagian besar masih dipengaruhi oleh faktor lain dimana ini menjadi tugas bagi organisasi untuk lebih menyesuaikan faktor lain tersebut agar bisa menciptakan kinerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, S.P, Malayu (2010), ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Istijanto (2009), ***Aplikasi Praktis Riset Pemasaran,*** Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Kasmir Dr (2018), ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** PT Raja Gravindo Persada, Depok

Kaswan (2012), ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi***, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Mangkunegara Prabu Anwar (2010), ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,*** PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Moenir (2006), ***Manajemen Pelayanan Umum,*** Bumi Aksara, Jakarta.

Narimawati Umi (2008), ***Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif,*** Agung Media, Jakarta..

Panggabean S. (2002), ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Ghalia Indonesia, Bogor. Priyatno Duwi (2011), ***Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS***, Media Kom, Yogyakarta.

Purwnto (2008) ***Metode Penelitian Kuantitatif,*** Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Sugiyono, Prof.Dr. (2013), ***Metode Penelitian, Kuantitatif Kualitatif R & D***, Alfabeta, Bandung

Supranto J (2008), ***Statistika Teori dan Aplikasi,*** Edisi ketujuh, Erlangga, Jakarta.

Syekh, Sayid. 2011. **Pengantar Statistik dan Sosial**, Gaung Persada Press, Jakarta.

Thoha, Mifthah. (2008), ***Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya,*** Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Umar Husein (2014), ***Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis***, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Veithzal Rivai (2011), ***Manajemen PSumber Daya Manusia,*** Cetakan Ketiga PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta