

SKRIPSI

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat

Untuk memenuhi persyaratan
memperoleh Gelar Sarjana (S1)



Oleh

Esa Susandi

Nim. 218110049

**KONSENTRASI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
TAHUN 2022**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
(INSENTIF) TERHADAP PRESTASI KERJA DI DINAS
KOPERASI UMKM PROVINSI NTB

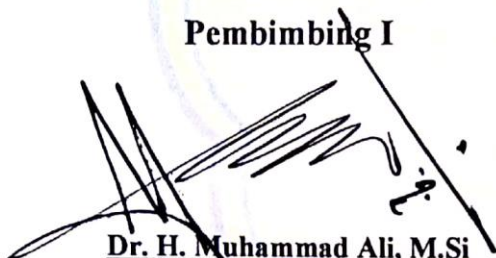
Oleh :

ESA SUSANDI
NIM. 218110049

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram

Menyetujui
Pembimbing

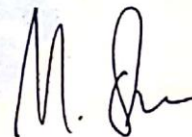
Pembimbing I



Dr. H. Muhammad Ali, M.Si

NIDN.0806066801

Pembimbing II



M. Ulfatul Akbar Jafar, S.AP., M.IP.

NIDN.0809039203

Mengetahui
Ketua Program Studi Administrasi Publik



Rahmad Hidayat, S.AP., M.AP

NIDN. 0822048901

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
(INSENTIF) TERHADAP PRESTASI KERJA DI DINAS
KOPERASI UMKM PROVINSI NTB**


Oleh :

ESA SUSANDI
NIM. 218110049


Telah Dipertahankan Didepan Penguji
Pada Tanggal 7 Februari 2022
Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Tim Penguji

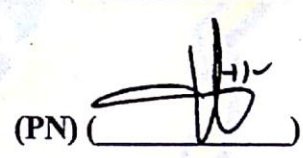
1. **Dr. H. Muhammad Ali, M.Si**
NIDN. 0806066801

(PU) 

2. **M. Ulfatul Akbar Jafar, S.AP., M.IP**
NIDN. 0809039203

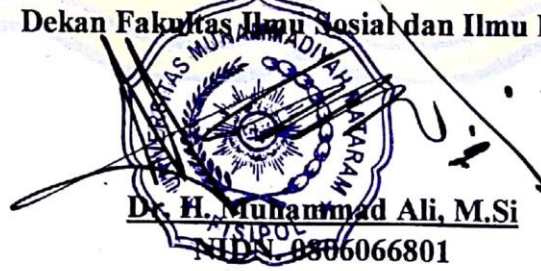
(PP) 

3. **Drs. Amil, MM**
NIDN. 0831126204

(PN) 

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN. 0806066801

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Esa Susandi

Nim : 218110049

Tepat/Tgl. Lahir : Baru, 29 April 2000

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam Naskah Skripsi ini tidak dapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik baik di UNIVERSITAS MHAMMADIYAH maupun diperguruan tinggi lainnya, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata didalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mataram, 7 Maret 2022
Mahasiswa



Esa Susandi
Nim. 218110049



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ESA SUSANDI
NIM : 218110049
Tempat/Tgl Lahir : Baru, 23 April 2000
Program Studi : Administrasi Pustak
Fakultas : Fisipol
No. Hp : 082240727871
Email : esa.susandi000@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

pengaruh Tambahan Penghasilan pegawai (Insektiv) Terhadap Pratiwi Kerja Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan menengah provinsi Nusa Tenggara Barat

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. A77

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 1 Maret 2022
Penulis



ESA SUSANDI
NIM. 218110049

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar S. Sos. M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *ESA SUSANDI*
 NIM : *21110049*
 Tempat/Tgl Lahir : *BAN. 21 April 2000*
 Program Studi : *Administrasi Publis*
 Fakultas : *F.I.POL*
 No. Hp/Email : *082340792871 / erasusandi00@gmail.com*
 Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

*pengaruh Jaminan Penghasilan pegawai (insentif) Temporal Jangka
Paga Di Dins Kepend. Ulu Kel dan Ranejab Provinsi
Nusa Tenggara Barat*

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, *1 Maret*2022
Penulis

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT


ESA SUSANDI
NIM. *21110049*


Iskandar, S.Sos.M.A.
NIDN. 0802048904

PERSEMBAHAN

KARYA ILMIAH INI KUPERSEMBAHKAN KEPADA
AYAHANDA (SARDI) DAN IBUNDA (SUMA) YANG
TERCINTA, ADIKKU (YESI DAN ANESA) SERTA SAUDARA-
SAUDARIKU, TEMAN-TEMAN SEPERJUANGAN DAN UNTUK
KEKASIHKU NI NYOMAN JULI ARYANI



**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (INSENTIF)
TERHADAP PRESTASI KERJA DI DINAS KOPERASI USAHA MIKRO
KECIL DAN MENENGAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

Esa Susandi¹, Muhammad Ali², M. Ulfatul Akbar Jafar³
Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, seberapa besar pengaruh tambahan penghasilan pegawai (insentif) terhadap prestasi kerja di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer yang berupa Kusioner. Adapun hasil penelitian menunjukkan analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bX$ atau $Y = 7.630 + 0,70X$, hasil uji t menunjukkan variabel tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (variabel independen) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (variabel dependen) di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat dimana nilai P value $0,00 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besaran kontribusi dari Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap prestasi kerja sebesar 0,57 dengan persentase 57%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh, Penghasilan, Prestasi Kerja

THE INFLUENCE OF ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME (INCENTIVES) WORK ACHIEVEMENT IN THE SERVICE OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS COOPERATIVES IN WEST NUSA TENGGARA PROVINCE

Esa Susandi¹, Muhammad Ali², M. Ulfatul Akbar Jafar³
Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences
Muhammadiyah University of Mataram

ABSTRACT

This study aims to see how adding employee payment (incentives) improves work performance at the Office of Cooperatives for Micro, Small and Medium Enterprises in West Nusa Tenggara Province. The quantitative research method was applied in this study. Primary data in the form of questionnaires was distributed in this research. The results of a simple linear regression analysis, namely $Y = a + b X$ or $Y = 7.630 + 0,70 X$, revealed that the additional variable of employee income had a positive effect on work performance. The added variable of employee salary had a beneficial effect on work performance, according to the t test results. The results of the joint regression coefficient test (F test) at the Office of Cooperatives, Micro, Small and Medium Enterprises, West Nusa Tenggara Province show that the additional variable of employee income (independent variable) has a positive effect on work performance (dependent variable), with a P value $0,00 < 0,05$. According to the coefficient of determination (R²), the contribution of increased employee income to job performance is 0.57 with a percentage of 57%, while the rest is impacted by other factors not evaluated in this study,

Keywords: *Influence, Income, Job Performance*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah banyak memberikan nikmat kesehatan yakni jasmani dan rohani, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB”. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Rahmad Hidayat, S.AP., M.AP selaku Ketua Kaprodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak M. Ulfatul Akbar Jafar, S.AP., M.IP selaku dosen pembimbing Pendamping yang telah membimbing dan memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Kedua orang tua peneliti yang telah memberikan doa, motivasi kepada peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik yang memberikan semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada kekasih tercinta Ni Nyoman Juli Aryani yang sudah memberikan semangat, serta dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Demi Kesempurnaan skripsi ini saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Mataram, 7 Maret 2022

Penulis

(Esa Susandi)
NIM. 218110049

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.3 Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif)	13

2.3.1 Definisi Insentif.....	13
2.3.2 Tujuan Pemberian Insentif	14
2.3.3 Indikator Insentif.....	14
2.4 Prestasi Kerja Pegawai.....	15
2.4.1 Definisi Prestasi Kerja	15
2.4.2 Penilaian Prestasi Kerja	16
2.4.3 Syarat Penilaian Prestasi Kerja	17
2.4.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	18
2.4.5 Indikator Prestasi Kerja.....	19
2.5 Kerangka Berpikir.....	19
2.6 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.3.1 Populasi Penelitian.....	23
3.3.2 Sampel Penelitian.....	24
3.4 Variabel dan Definisi Oprasional.....	25
3.4.1 Variabel Penelitian	25
3.4.2 Definisi Oprasional	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6 Teknik Penghabshahan Data	28
3.6.1 Uji Validitas	28

3.6.2 Uji Realibilitas	28
3.7 Teknik Analisis Data.....	29
3.7.1 Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Gambaran Umum Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB	30
4.1.1 Sejarah Umum Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB.....	30
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB	31
4.1.3 Struktur Organisasi	33
4.2 Hasil Penelitian	33
4.2.1 Gambaran Umum Responden	34
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas Penelitian.....	36
4.2.3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	39
4.3 Pembahasan.....	44
4.3.1 Pengaruh Variabel Insentif Terhadap Prestasi Kerja Secara Persial.....	44
4.3.2 Pengaruh Variabel Insentif Terhadap Prestasi Kerja Secara S Simultan	45
BAB V PENUTUP.....	46
5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN.....	49

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	8
3.1	Jumlah Pegawai ASN Dinas Koperasi UMKM.....	23
3.2	Kisi-Kisi Instrumen Pengumpulan Data	27
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
4.4	Uji Validitas Variabel Independen Insentif.....	36
4.5	Uji Validitas Variabel Dependen Prestasi Kerja.....	37
4.6	Uji Realibilitas Variabel Independen Insentif.....	37
4.7	Uji Realibilitas Variabel Dependen Prestasi Kerja	38
4.8	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (Pengaruh Kinerja Terhadap Prestasi Kerja)	39
4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (Pengaruh Lama Kerja Terhadap Prestasi Kerja)	40
4.10	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (Pengaruh Masa Kerja Terhadap Prestasi Kerja)	41
4.11	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial	42
4.12	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Simultan	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Berpikir.....	20
4.1	Struktur Organisasi Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB.....	33



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Siagian, 2007 mengatakan manusia merupakan faktor penting karena manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimana sebagai pelaksana pekerjaan yang harus dilaksanakan demi mencapai hasil dari pekerjaannya.

Untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan pemerintah yang telah ditetapkan bersama, diperlukan kondisi yang kausatif dan harmonis antara instansi pemerintah, staf satu sama lain, yang kesemuanya itu mencakup peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan pemerintah. Pegawai adalah pegawai pemerintah yang mempunyai tugas sebagai penentu keberhasilan tujuan struktur sebagai akibat pegawai bertindak langsung dengan masyarakat untuk menghasilkan pelayanan.

Peran sumber daya manusia sangatlah vital dalam sebuah perusahaan, baik itu perusahaan non publik maupun perusahaan pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang secara langsung berkaitan dalam menyelesaikan kegiatan struktur dan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemajuan suatu bangsa pada hakekatnya ditentukan oleh kemajuan sumber daya manusianya, yang jelas dokumen-dokumen

pemerintahan yang dimotori oleh Pegawai Negeri Sipil tidak bisa tinggal diam, mereka harus bangkit, mempersiapkan diri juga sedapat mungkin menjawab alunan kemajuan pesat, sehingga menghasilkan penciptaan sosok seseorang. pria. aparatur pemerintah yang profesional, beretika, berwibawa, dan efektif, yang selanjutnya diangkat menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disingkat ASN. Berkaitan dengan Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perlengkapan Sipil Negara, Bab Kesatu Pasal 1 (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN, dapat menjadi pegawai negeri yang terampil dengan perjanjian borongan yang bekerja pada suatu instansi pemerintah. Bab 1 Pasal 1 (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pejabat dan diangkat untuk tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diberi tugas pengganti negara dan dibayar sesuai dengan peraturan perundang-undangan. peraturan. undangan. undangan.

Perlu ditegaskan bahwa pekerja sebagai sumber daya yang potensial tidak bisa hanya disamakan dengan mesin yang akan dipastikan kemampuan kerjanya. itu atribut bahwa mereka akan merasa sakit, bosan, malas dan tidak puas. Oleh karena itu, watak dan fitrah yang melekat pada diri manusia memerlukan penanganan khusus mengenai pemanfaatan sumber daya manusia tersebut, untuk itu berbagai bentuk upaya harus selalu diciptakan untuk memperluas peran dan kualitas manusia.

Salah satu indikator kualitas manusia memiliki prestasi kerja yang tinggi. Sesuai dengan (Sunyoto, 2015, h.18) prestasi kerja dapat merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja ini sangat banyak dibutuhkan oleh berbagai instansi pemerintah maupun pribadi. Pekerja yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan selalu sangat responsif terhadap tanggung jawab masing-masing dan berusaha untuk melaksanakan semua tugas yang diberikan kepada mereka dengan baik sesuai dengan keterampilan mereka untuk mendorong sebagian besar hasil kerja. Sebaliknya, jika karyawan AN tidak memiliki prestasi kerja, hanya akan berdampak negatif bagi pekerja itu sendiri dan juga bagi perusahaan di mana pun karyawan tersebut bekerja. Untuk itu perlu dilakukan peningkatan prestasi kerja seorang karyawan secara satu per satu maupun secara tim sebagai upaya untuk memperluas hasil kerja.

Prestasi kerja merupakan hal yang vital untuk menunjang keberhasilan suatu pekerjaan baik secara pribadi maupun sebagai anggota suatu organisasi/lembaga. beberapa konsekuensi yang tidak menguntungkan bagi organisasi yang disebabkan oleh kinerja yang rendah. Konsekuensi dari kelangkaan kinerja kerja yang rendah. Hasil dari rendahnya prestasi kerja seorang karyawan, misalnya, diwujudkan dalam berbagai jenis tindakan dan tindakan yang dilakukan setiap hari seperti kelambanan dan kelalaian di tempat kerja, tepat waktu di tempat kerja, beroperasi mau tidak mau dan seterusnya. Prestasi kerja pekerja dikatakan sebagai hasil yang dipersyaratkan, artinya pekerjaan yang

dilakukan harus siap untuk menghasilkan satu hal yang diinginkan, terutama hasil terbaik yang akan dicapai.

Prestasi kerja dijabarkan menjadi hasil yang dipersyaratkan, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan harus siap untuk menghasilkan satu hal yang diinginkan, terutama hasil optimal yang mungkin dicapai. kinerja pekerja itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pengembangan karyawan. Siswanto (1989: 195) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang ditunjuk kepadanya. staf merupakan salah satu faktor yang membuktikan keberadaan suatu organisasi, sehingga perhatian dan pengarahan pegawai sebagai pekerja atau manusia pribadi menjadi penting, karena kurangnya perhatian dan pembinaan akan berakibat fatal yang pada akhirnya dapat mematikan organisasi. Secara umum, perusahaan menggunakan penilaian kinerja sebagai alat untuk mengelola perilaku karyawan. Keahlian dari banyak perusahaan menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang cerdas sangat membantu untuk berbagai fungsi yang mirip dengan mendorong kinerja pekerjaan, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian penghargaan untuk keuntungan transfer pekerja, untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan, dan untuk membantu karyawan memverifikasi karir mereka, Siagian (1991). : 227-228).

Pemberian tambahan penghasilan pegawai yang selanjutnya disingkat TPP didukung Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 9 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparat Sipil Negara di Lingkungan pemerintah

Provinsi Nusa Tenggara Barat Memberi Tambahan. Penghasilan adalah tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atau bonus kepada pegawai ASN di lingkungan Pemerintah provinsi Nusa Tenggara Barat sebagian besar berdasarkan tugas dasar dan fungsi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Koperasi dan Bisnis Republik Kecil Menengah Indonesia Number 04/Per/M.KUKM/IV/2017 Mengenai Tunjangan Kinerja Pegawai Dalam Lingkungan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Hibah tunjangan kinerja diberikan kepada Civil Civil Employees lingkungan Kementerian Koperasi dan Bisnis Kecil Menengah dan..staf.khusus.menteri.

Potongan tunjangan kerja ditetapkan di Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 04/PER/M.KUKM/IV/2017 yang menjelaskan bahwa pekerja yang terlambat masuk kerja atau tidak tepat waktu dikenakan pemotongan. dari tunjangan kinerja dan pekerja yang tidak kembali ke angka sementara tidak jelas alasan yang sah dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 5% untuk setiap satu (satu) hari tidak masuk kerja. Selain itu seperti dalam penilaian kinerja karyawan meliputi: pekerja dibutuhkan untuk mengisi pencapaian kinerja harian yang diakumulasikan setiap bulan

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa kurangnya tingkat kehadiran/absensi pegawai, serta pegawai yang sering terlambat dan kurangnya

semangat dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan tersebut maka perlu melakukan penelitian agar bisa ditemukan solusi supaya pegawai bisa bekerja dengan efektif.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah sepanjang analisis ini adalah apakah perolehan tambahan tenaga kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja di lingkungan kerja Koperasi Usaha Kecil Menengah di Provinsi Kepulauan Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh pendapatan pekerja tambahan terhadap prestasi kerja pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dalam upaya mengembangkan dan tambahpengetahuan serta menambah wawasan dalam pengelolaan sumber daya manusia, lebih khusus lagi tentang tambahan penghasilan pegawai dan prestasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Untuk peneliti, agar bisa melatih daya pikir, serta bisa menambah pengetahuan dan untuk meraih gelar sarjana.

- b. untuk objek penelitian, dapat mengetahui informasi tentang tambahan penghasilan pegawai, sehingga bisa memberikan dampak terhadap prestasi kerja diDinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menegah Provinsi Nusa Tenggara Barat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini hasil telitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan perbedaan
1	Maulya Naifah Mustakim Pakihi (2020), judul: Hasil Pemberian Penghasilan Tambahan Tenaga Kerja (TPP) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jenepento	Hasil penelitiannya, khususnya analisis regresi lurus lurus menunjukkan bahwa variabel eksperimen berpengaruh terhadap kinerja pekerja.	Persamaan: untuk mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai, sedangkan perbedaan: Analisis yang dilakukan berfokus pada dampak TPP terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah di Provinsi NTB.

No	Nama dan Analisis	Analisis Judul Hasil	Persamaan dan Variasi
2	<p>Adnan Pardede (2015) Dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. bank BNI Syariah Tempo, Shelter Satu, Jakarta Selatan)</p>	<p>Hasil hipotesis dengan melihat t hitung (parsial) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh vital terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } t$ sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t sebesar 5,521. Kemampuan kerja memiliki pengaruh penting terhadap prestasi kerja dengan nilai t-hitung $0,000 < 0,005$ dan nilai t-hitung 5,248. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja dengan $\text{sig } t$ sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t sebesar 5,483. Hasil uji F (simultan) bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } f$ sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar 101.500.</p>	<p>Persamaan: untuk mengetahui pengaruh variabel lepas terhadap variabel terikat khususnya prestasi kerja.</p> <p>Perbedaan: Analisis sebelumnya berpusat pada hasil motivasi, kemampuan, dan kompensasi terhadap prestasi kerja, sedangkan penelitian yang dapat dilakukan adalah untuk melihat pengaruh lebih lanjut keuntungan finansial (insentif) pekerja terhadap prestasi kerja.</p>

NO	Nama dan Analisis	Analisis Judul Hasil	Persamaan dan Variasi
3	Darmayanti (2018), judul: Pengaruh Tambahkan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kinerja yang dilakukan oleh PNS Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan sampai saat ini analisis yang didukung menampilkan hasil yang vital, sedangkan pengaruh tambahan keuntungan finansial untuk pegawai negeri sipil (insentif) terhadap kinerja pegawai negeri sipil. pada struktur kota Departemen metropolitan dapat disebutkan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan proporsi 49,7%.	Persamaan: untuk menentukan hasil pendapatan pekerja selanjutnya, sedangkan perbedaan: analisis sebelumnya berfokus untuk mengetahui hasil pemberian TPP kepada PNS terhadap kinerja PNS di lingkungan struktur Departemen. kota kota sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi NTB..

No	Nama dan Analisis	Analisis Judul Hasil	Persamaan dan Variasi
4	<p>Rizka Dara Phonna (2019),</p> <p>Judul: Pengaruh Kompensasi Terkait Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pekerja Bagian Spiritual Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Syariah Banda Aceh</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pekerja melalui pengaruh komponen spiritual</p>	<p>Persamaan: untuk mengetahui prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sedangkan</p> <p>Perbedaan: adalah dari jenis penelitian, penelitian terdahulu menggunakan penelitian kualitatif sedangkan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian kuantitatif.</p>
5	<p>Indri Silfiah (2021),</p> <p>Judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Struktur dan Kompetensi Terhadap Penyediaan Keuntungan Finansial Tenaga Kerja (TPP) di BKPSDM Kota Palembang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya struktur, dan kemampuan bersama berpengaruh positif dan vital terhadap pemberian (TPP) di BKPSDM Kota Palembang.</p>	<p>Persamaan: Untuk menentukan hasil variabel pada variabel,</p> <p>perbedaan: Analisis sebelumnya menargetkan dampak motivasi kerja, budaya struktur dan kemampuan terhadap ketersediaan TPP, sedangkan penelitian ini dapat berkonsentrasi pada pengaruh TPP (Insentif) terhadap prestasi kerja.</p>

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan kompeten.

Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum dapat dipahami baik dari pengertian sistem maupun fungsinya. Dari pengertian sistem, manajemen sumber daya manusia tidak lain adalah sistem manajemen yang sengaja dirancang untuk memastikan bahwa potensi atau bakat semua individu dalam organisasi dapat dimanfaatkan (digunakan) secara efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik penentuan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam suatu posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan dan pemberian penghargaan dan penilaian. Tujuan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui orang-orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kemampuan organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi untuk belajar dan memanfaatkan peluang baru

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan pengetahuan yang mengajarkan tentang bagaimana mengolah dan mengelola sumber daya manusia baik dalam suatu organisasi publik atau bisnis. Dalam konteks praktis disebut sebagai fungsi atau seni dalam rangka melaksanakan perencanaan,

pengorganisasian, memimpin dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan (goals) organisasi, meliputi analisis jabatan, evaluasi jabatan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan manajemen. hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3 Tambahan Penghasilan Pegawai

2.3.1 Definisi Tambahan Penghasilan Pegawai

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:117), mengemukakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Tambahan penghasilan ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi sementara itu menurut Siagian (2010:268) juga menjelaskan bahwa tambahan penghasilan atau insentif diberikan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya.

Menurut Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 9 Tahun 2020 tentang Penghasilan Tambahan Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat disebutkan penghasilan tambahan merupakan tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atau insentif kepada pegawai ASN pada tahun Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Prinsip pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada setiap ASN meliputi:

1. Alokasi anggaran untuk Tambahan Penghasilan Pegawai telah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah bersamaan dengan pembahasan kebijakan umum
2. Memenuhi kriteria
3. Pembiayaan yang cukup

2.3.2 Tujuan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Tujuan utama pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Menurut Panggabean (2004: 89) tujuan pemberian insentif adalah tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Sedangkan menurut Rivai Veithzal (2004:385) tujuan lain pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

2.3.3 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai

Menurut Siagian (2004) ada beberapa indikator dalam pemberian insentif, antara lain:

1. Kinerja, yaitu sistem insentif dengan mengaitkan secara langsung besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh Karyawan yang bersangkutan. Artinya besarnya insentif tergantung pada banyaknya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan tersebut.

2. Lama Kerja, yaitu besarnya insentif yang ditentukan atas dasar lamanya waktu pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara menghitungnya bisa perjam, per hari, per minggu atau per bulan.

3. Term of Service, yaitu sistem pemberian insentif berdasarkan masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan dalam organisasi tempat mereka bekerja.

2.4 Prestasi Kerja Pegawai

2.4.1 Definisi Prestasi Kerja

Sutrisno mengatakan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari perilaku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Hasibudin, (2010:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Darma (1985:7), prestasi kerja adalah sesuatu yang dilakukan atau dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan menurut Siswanto (1989: 195), prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2013, p.67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sunyoto (2015, hlm. 16) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

2.4.2 Penilaian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan harus menilai prestasi kerja para pekerjanya, untuk mengetahui prestasi-prestasi yang mungkin dicapai oleh setiap pekerja, apakah pencapaiannya termasuk dalam kategori baik, cukup, atau kurang. Dengan mengakhiri penilaian berarti karyawan mendapatkan perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih aktif dalam bekerja. Semua itu bisa terjadi jika penilaian dilakukan secara jujur dan objektif.

Istilah penilaian kinerja bervariasi, saluran cinta, penilaian karyawan, penilaian kinerja, evaluasi karyawan, ulasan pribadi, penilaian layanan dan/atau penilaian aktivitas. Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengukur perilaku dan prestasi kerja pekerja dan menegaskan lebih banyak kebijakan. Penilaian kinerja sangat berbeda dengan evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja memperhatikan seberapa baik seseorang akan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sedangkan penilaian pekerjaan menentukan jumlah pekerjaan yang bermanfaat (bernilai) bagi organisasi.

Penilaian kinerja dapat merupakan suatu metode yang bertujuan untuk mencari atau mempersepsikan besarnya kinerja pekerja dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai yang berbeda atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Standar kinerja adalah tingkat kinerja yang diharapkan.

Penilaian kinerja memiliki banyak indikator, yaitu:

1. Analisis asosiasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah disalurkan
2. itu adalah metode memperkirakan dan menentukan nilai dari pelaksanaan tugas pekerja yang tak terkalahkan
3. mencermati realisasi tertentu dengan standar yang dicapai karyawan
4. dipaksakan oleh pemimpin kepada bawahan
5. Hasil dapat mengkonfirmasi kebijakan berikutnya

2.4.3 Syarat Penilaian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja satuan dapat menjadi suatu pendekatan dalam menilai kinerja pegawai dimanapun terdapat berbagai faktor, yaitu:

1. yang dinilai adalah jiwa yang selain memiliki skill tertentu juga tidak lepas dari berbagai kelemahan dan kekurangan
2. Penilaian diterapkan pada seperangkat tolok ukur realistis yang tepat, secara langsung mengenai tugas seseorang masih sebagai kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pekerja yang dinilai untuk 3 tujuan, yaitu;

- A. Jika penilaiannya positif, maka menjadi dorongan yang kuat bagi pekerja yang terlibat untuk mencapai bahkan banyak di masa depan agar kesempatan untuk mengejar karir lebih terbuka.
- B. dalam hal penilaian negatif, karyawan yang bersangkutan menyadari kelemahannya dan oleh karena itu akan mengambil langkah-langkah wajib untuk mengatasi kelemahan tersebut.
- C. Apabila seseorang merasa telah mendapatkan penilaian yang tidak objektif, maka ia diberi kesempatan untuk mencabut keberatannya tersebut sehingga pada akhirnya dapat merasakan dan menerima hasil penilaian yang telah diperolehnya. diterima.
4. Hasil penilaian yang diterapkan seringkali menunjukkan kerapian yang terdokumentasi dalam arsip personalia {setiap} orang agar tidak ada informasi yang hilang, masing-masing bermanfaat dan merugikan pekerja.
5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu menjadi bahan pertimbangan dalam setiap panggilan yang dilakukan mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti kenaikan pangkat, penugasan, pemindahan wilayah, perubahan atau pemberhentian bukan atas permintaan sendiri.

2.4.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mendongkrak dan meningkatkan kinerja pekerja yang pada akhirnya akan bermanfaat bagi pelaksanaan berbagai fungsi operasional unit waktu seperti seleksi, pengembangan, kompensasi,

pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Mutiara.S. Panggabean, 2004). , 72).

Selain itu, tujuan penilaian kinerja yang diperlukan adalah untuk memberikan informasi yang benar dan valid berkaitan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat pengetahuan yang diperoleh, semakin besar nilai potensinya bagi organisasi. Secara khusus, tujuan dari penilaian kinerja ini tidak lain adalah analisis dan pengembangan.

2.4.5 Indikator Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Dewa Hindu (2005) ukuran prestasi kerja mempertimbangkan:

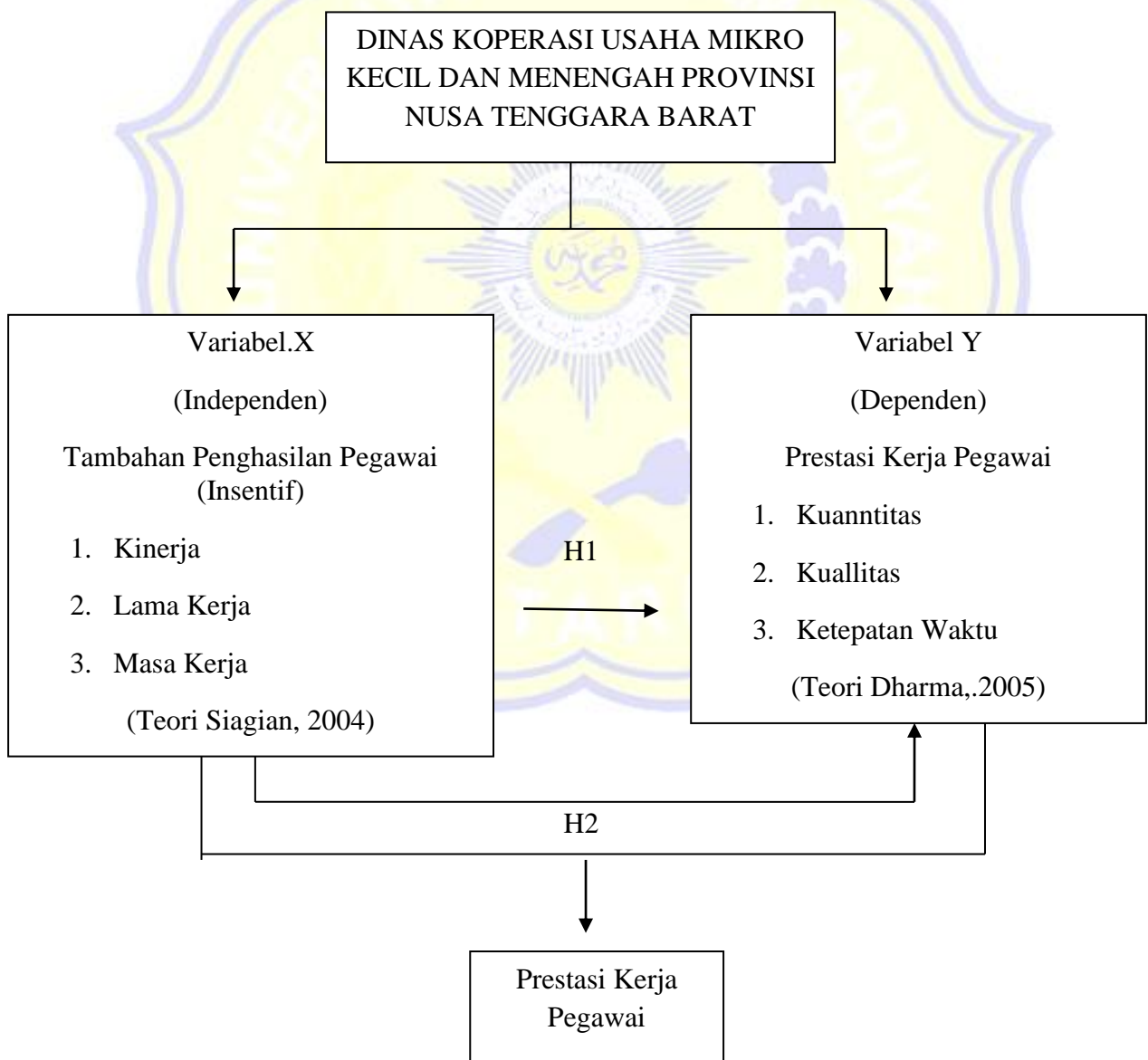
1. Kuantitas, khususnya variasi } tenaga kerja yang harus diselesaikan
2. Kualitas, yaitu standar yang dibuat oleh staf dalam memoles pekerjaannya. Staf sepertinya tidak hanya dibutuhkan untuk memberikan hasil maksimal tetapi juga harus diimbangi dengan kualitas yang maksimal juga.
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang direncanakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan.

2.5 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian yang akan dilakukan berjudul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro kecil dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat “.Penelitian ini akan menganalisis pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap

prestasi kerja pegawai Dinas Koperas Usaha mikro kecil dan menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Indikator dari tambahan Penghasilan pegawai (Insentif) menggunakan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2004) yaitu Kinerja, Lama Kerja dan Masa Kerja. Sedangkan untuk variabel prestasi kerja diusulkan oleh Dharma (2005) yaitu Quantity, Quality dan Timeliness. kerangka berpikir penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis bisa menjadi jawaban sementara atas suatu masalah yang diselidiki, sampai dibuktikan melalui informasi yang nantinya akan dikumpulkan (Arikunto 2002:64). Hipotesis adalah kesimpulan dari proses ide, bukan dugaan yang direkomendasikan secara acak. hipotesis yaitu.

1. Hipotesis.1 (H1) Parsial

H0 : Tidak ada Pengaruh Insentif yang Didukung Kinerja, Lama Kerja dan Jumlah Tenaga Kerja Terhadap Tindakan Kerja di Tempat Kerja KUMKM Provinsi NTB

H1: Ada kontrol pemberian insentif berdasarkan kinerja, lama kerja dan masa kerja terhadap prestasi kerja di tempat kerja KUMKM Provinsi NTB

2. (H2) Simultan

H0 : Tidak ada hasil keuntungan finansial pekerja tambahan (Insentif) terhadap Prestasi Kerja di tempat kerja KUMKM Provinsi NTB

H1 : Ada pengaruh tambahan pendapatan pegawai (insentif) terhadap prestasi kerja di Kantor KUMKM Provinsi NTB.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian mewakili pengertian positivisme Penelitian mencoba memecahkan masalah. Hal ini didasarkan pada pemikiran yang perlu dipahami oleh pekerja penelitian untuk meninjau secara mendalam dan menjelaskan mengenai masalah memberikan keuntungan finansial lebih lanjut bagi karyawan (Insentif). prestasi pekerjaan di Koperasi UMKM provinsi NTB.

Penelitian ini ini menggunakan penelitian deskriptif dan asosiatif. Alasannya. peneliti ingin menghasilkan suatu bukti hasil pemberian insentif terhadap prestasi kerja pada Dinas Koperasi, UMKM Provinsi NTB. Sedangkan penelitian asosiatif digunakan untuk mencari hubungan antara variabel X dan variabel Y tambahan pendapatan karyawan dan Variabel Y adalah kinerja angka. dimanapun peneliti dapat menggunakan langkah-langkah matematika terapan untuk menguji hipotesis.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Analisis ini dilakukan di tempat kerja Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat, tempat kerja Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Propinsi Kepulauan Barat yang terletak di Jl. Airlangga No.

tiga puluh enam Mataram, Nusa Tenggara Barat. sedangkan waktu yang dapat dimanfaatkan peneliti adalah 2 bulan

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Arikuntu (2006; 143) menyatakan bahwa populasi adalah bahwa seluruh subjek analisis sejalan dengan Sugiyono (2007:143) menyatakan bahwa populasi dapat berupa ruang generalisasi yang terdiri dari objek-objek yang mempunyai sifat dan sifat terikat yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Sehingga populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pekerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Barat, didukung informasi dari Sub Bagian Kepegawaian yang berjumlah enam puluh satu orang. berikut jajaran pegawai di Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB

Tabel 3.1.Jumlah.Pegawai.Dinas.Koperasi.UMKM

NO	Jabatan	Jumlah pegawai
1	Kepala dinas	1
2	➤ Fungsional Widyaswara Utama	1
	➤ Fungsional Widyaswara Madya	2
	➤ Fungsional Widyaswara Muda	2
	➤ Fungsional Arsipasi Madya	1
	➤ Fungsional Pengawas Koperasi Pertama	1
3	Sekretaris	1
	➤ Kasubag Program	6
	➤ Kasubag Umum	9
	➤ Kasubag Keuangan	8

4	Kabid Pembinaan Koperasi <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kasi Kelembagaan Koperasi ➤ Kasi Pengembangan Usaha Koperasi ➤ Kasi Penilaian Akuntabilitas Koperasi 	1 3 2 1
5	Kabid Pembinaan UKM <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kasi Pemasaran dan Jaringan UKM ➤ Kasi Pengembangan UKM ➤ Kasi Standarisasi dan Legalitas UKM 	1 2 3 1
6	Kabid Fasilitas Pembiayaan Simpan Pinjam <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kasi Kelembagaan dan Perijinan Koperasi USP ➤ Kasi Pembinaan Koperasi dan USPS ➤ Kasi FPK dan USP 	1 1 2 3
7	Kabid Pengawasan Koperasi <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kasi Pemeriksaan Kelembagaan ➤ Kasi Pemeriksaan Usaha ➤ Kasi Kepatuhan dan Penerapan Sanksi 	1 2 2 3
	Jumlah Keseluruhan	61

Sumber: Website Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB

3.3.2 Sampel Penelitian

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik nonrandom sampling/non-probability sampling, yaitu suatu teknik yang tidak memberikan kesempatan kepada setiap bagian populasi untuk dijadikan sampel atau dengan teknik sampel jenuh, yang adalah bahwa pilihan sampel yang mewakili populasi penuh. Biasanya dilakukan jika populasi yang diperhitungkan kecil atau tidak sampai 100. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya diambil dari populasi enam puluh satu pegawai Aparatur Sipil Negara,

dimana semua sampelnya adalah penerima penghasilan tambahan (insentif) pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek analisis atau apa yang menjadi tujuan perhatian suatu penelitian (Arikunto 2000:96). Variabel selama penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel (X) sebagai variabel dan juga variabel (Y) sebagai variabel dependen. keuntungan finansial pekerja tambahan sebagai variabel (X) viktimisasi indikator Kinerja, Lama Kerja, dan Jumlah Layanan dan prestasi kerja sebagai variabel (Y) dengan menggunakan indikator Kuantitas, Kualitas, dan ketepatan waktu.

3.4.2 Definisi Orpasional

1. Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) (Variabel X) dari teori siagian, 2004 sebagai berikut:
 - a. Sebuah. Kinerja, khususnya sistem motivasi. dengan menghubungkan secara langsung besarnya insentif. dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pekerja yang bersangkutan. ini menunjukkan bahwa jumlah insentif tergantung pada kuantitas hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.
 - b. Durasi Kerja, yaitu besarnya insentif yang ditetapkan dengan premis lamanya waktu karyawan tersebut melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Metodologi perhitungan akan menggunakan per jam, per hari, per minggu atau per bulan.

- c. Term of Service, yaitu sistem pemberian insentif yang didukung masa kerja atau senioritas pekerja yang terlibat dalam organisasi asosiasi. Prinsipnya adalah pegawai senior, menunjukkan loyalitas yang tinggi dari staf yang bersangkutan di dalam organisasi dimanapun mereka bekerja.
2. Indikator Prestasi Kerja (Variabel Y) dari teori dharma, 2005.sebagai..berikut:
- a. Kuantitas adalah jumlah yang dapat dihasilkan dari suatu kegiatan.
 - b. Kualitas mungkin merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan.
 - c. ketepatan waktu adalah suatu kegiatan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tepat.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data termasuk salah satu kegiatan penting dalam penelitian karena keberhasilan hasil penelitian sangat ditentukan oleh kebenaran data yang dikumpulkan. Sebagian dari kegiatan pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara mengukur variabel penelitian. Mengukur berarti menetapkan dimensi atau tarap sesuatu yang dinyatakan dalam bentuk bilangan (Surachmad, 1985:79).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kusioner dengan bentuk checklist untuk alat bantu responden pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB. Kuesioner akan dilengkapi dengan skala Likert, Skala Likert dapat

membantu untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018: 152). Pilihan jawaban dari responden ada 5 (lima) pertanyaan, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) : disekor 5
2. Setuju (S) : diskor 4
3. Kurang Setuju (KS) : diskor 3
4. Tidak Setuju (TS) : diskor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : diskor 1

Adapun kisi-kisi instrument pengumpulan data pada penelitian ini:

Tabel.3.2 Grid Instrumen Pengumpulan Data

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir Soal
Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif)	Kinerja	a. Beban Kerja b. Tugas Pokok dan Fungsi	1,2
	Lama Kerja	a. Sebuah Saatnya menyelesaikan pekerjaan b. Bekerja 5 hari seminggu	3,4
	Masa Kerja	a. Berdasarkan golongan b. Diberikan sesuai dengan yang diharapkan	5,6

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir Soal
Prestasi Kerja	Kuantitas	a. Bekerja sesuai dengan sasaran kerja pegawai b. Mencapai target kerja bulanan	7,8
	Kualitas	a. Teliti menyelesaikan pekerjaan b. Rapi menyelesaikan pekerjaan	9,10
	Ketepatan Waktu	a. Datang dan pulang tepat waktu b. Selalu memperhatikan tingkat absensi	11,12

3.6 Teknik pengabsahan data

3.6.1 Uji Validitas

mengetahui hasil validitas peneliti mistreatment IBM SPSS datum 22, dengan cara menguji harga r hitung dengan nilai r tabel. dan juga pengetahuan tersebut dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel.

3.6.2 Uji Realibilitas

Untuk mengetahui hasil dari uji realibilitas peneliti menggunakan IBM SPSS Statistic 22 dengan cara pengujian reliabel menggunakan perbandingan R alpha dengan nilai 0,7 jika r alpha $>$ 0,7 maka data dikatakan reliabel.

3.7 Teknik analisis data

3.7.1 Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana

Bertujuan agar mengetahui pengaruh dari suatu variabel. Dalam analisis regresi linier sederhana suatu variabel yang bisa mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen, sedangkan variabel yang dapat dipengaruhi disebut sebagai variabel terikat atau variabel dependen. Analisis regresi sederhana dapat berupa hubungan linier antara satu variabel eksperimen (X) dengan variabel dependen (Y). Teknik analisis prosedur statistik digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel tambahan pendapatan (insentif) pekerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB. selama penelitian ini, rumus persamaan untuk regresi linier lurus adalah sebagai berikut:t:

$$Y = a + bX$$

Keterangan rumus:

Y = variabel prestasi kerja

X = variabel tambahan penghasilan pegawai

a = konstanta

b = koefisien regresi

Dari hasil yang didapat dari analisis regresi linier sederhana nantinya bisa melakukan uji hipotesis yang sudah digunakan. Menggunakan pengambilan keputusan sebagai berikut

A. Jika nilai P (sig.) > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak

B. Jika nilai P (sig.) ≤ 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.