

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram)**



**OLEH:
MAYA ASRI KARTIKA
NIM. 2019B1C119**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
KONSENTRASI ENTERPRENEUR**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Universitas Muhammadiyah
Mataram)**

Oleh:

MAYA ASRI KARTIKA
NIM : 2019B1C119

Untuk Memenuhi Ujian Skripsi
Pada Tanggal 2 Maret 2023

Menyetujui
Pembimbing

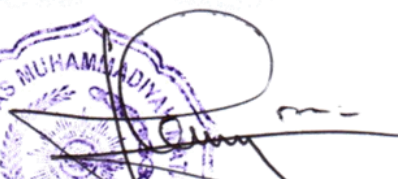
Pembimbing I

Drs. H. Abdurrahman, M.M
NIDN . 0804116101

Pembimbing II

Ramayanto, M.M
NIDN . 0809096702

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Administrasi Bisnis


Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M
NIDN.0828108404

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Universitas Muhammadiyah
Mataram)**

Oleh;

MAYA ASRI KARTIKA
2019B1C119

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 2 Maret 2023
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Tim Penguji

1. Drs. H. Abdurrahman, M.M
NIDN. 0804116101

(PU) (.....)

2. Ramavanto, M.M
NIDN. 0809096702

(PP) (.....)

3. Lalu Hendra Maniza, S.Sos, M
NIDN.0828108404

(PN) (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik


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

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik baik di baik di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH maupun di Perguruan 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 di dalam 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 (UU No.20 Tahun 2003, pasal25 ayat 2 dan pasal 70).

Mataram, 20 Juni 2023



Maya Asri Kartika
2019B1C119



**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 : MAYA ASRI KARTIKA
 NIM : 2019B1C119
 Tempat/Tgl Lahir : MASBAGIK 24 SEPTEMBER 2001
 Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
 Fakultas : FISIPOL
 No. Hp : 081 999 983 216
 Email : mayaasrikartika17@gmail.com

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

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA PEGAWAI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM)

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 47%

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.

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

Mataram, 20 Juli2023

Penulis



MAYA ASRI KARTIKA
 NIM. 2019B1C119

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 : MAYA ASRI KARTIKA
NIM : 2019B1C119
Tempat/Tgl Lahir : MASBAGIK 24 SEPTEMBER 2001
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
Fakultas : FISIPOL
No. Hp/Email : 081 999 983 216
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 INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA PEGAWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM)

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, 20 Juli 2023

Penulis



MAYA ASRI KARTIKA
NIM. 2019B1C119

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



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

MOTTO

"Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu scrupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan"
(Boy Chandra)

"Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan"
(Helen Keller)



PERSEMBAHAN

1. Terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Asri Hadi dan Baiq Artikawati yang sudah membesarkan saya sampai saat ini yang selalu mendoakan saya dan memberikan dukungan dan semangat untuk mengerjakan skripsi ini.
2. Terimakasih kepada saudara kandung saya atas semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada saya.
3. Terimakasih kepada Sahabat saya Dewi, Irma, Iswanti, Lala, Grin,Awan, Ary, Roni, Evan, dan Odikyang telah membantu dan kebersamai dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Terimakasih kepada seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada saya namun tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
5. Terimakasih kepada diri saya sendiri karena telah berjuang dan bertahan sampai dengan hari ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

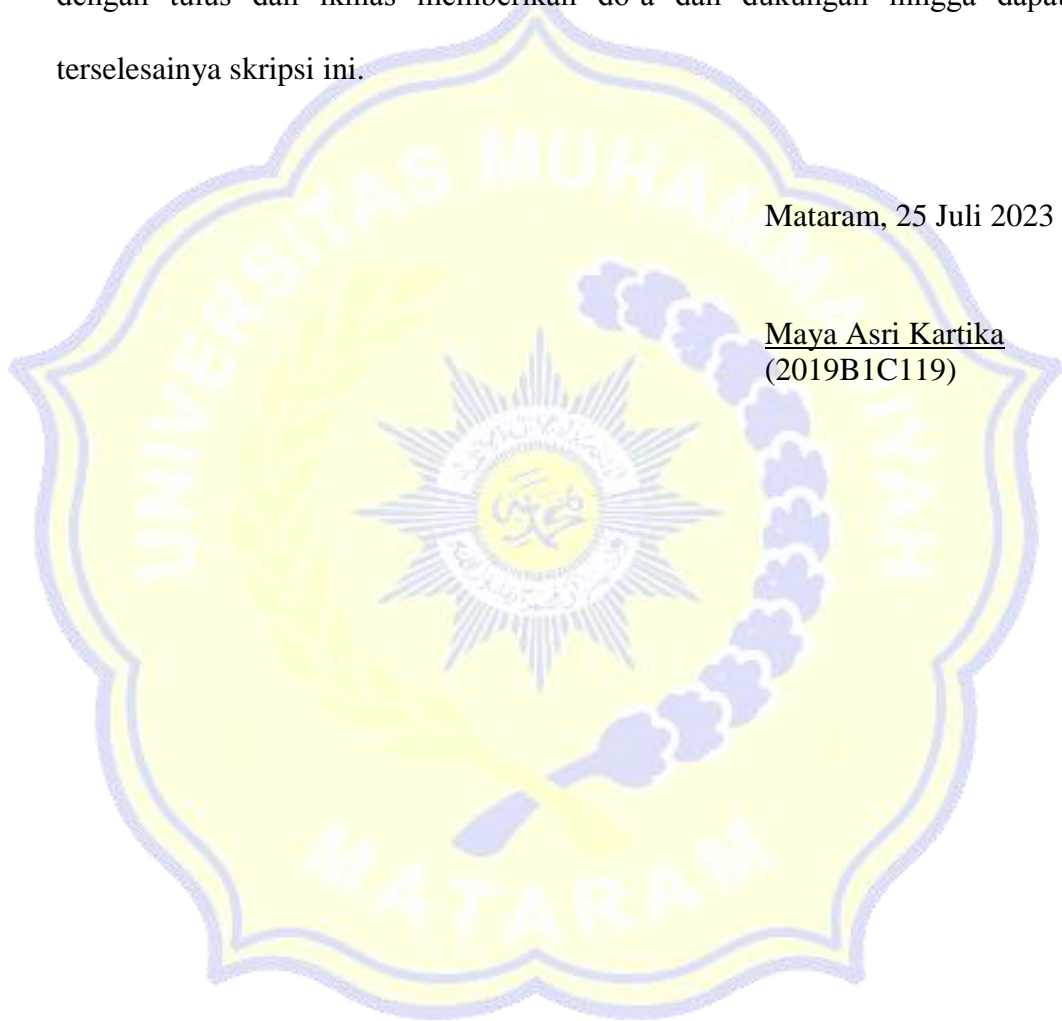
Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Melalui kesempatan ini izinkan saya menyampaikan ucapan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, M.A. 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 Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM. selaku Kaprodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Drs.H. Abdurrahman, M.M. selaku Dosen Pembimbing I, yang selalu sabar memberikan bimbingan selama proses konsultasi berlangsung sehingga Proposal skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Ramayanto,S.Sos,M.M.. Selaku Dosen Pembimbing II, yang juga selalu sabar memberikan bimbingan selama proses konsultasi berlangsung, sehingga proposal skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Pihak Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah mengizinkan dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua Orang Tua yang sudah memberikan do'a, motivasi, serta dukungan semangat bagi peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

8. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis dan semua pihak yang telah memberikan masukan, dorongan, serta semangat motivasi kepada peneliti.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan do'a dan dukungan hingga dapat terselesainya skripsi ini.

Mataram, 25 Juli 2023

Maya Asri Kartika
(2019B1C119)



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah memberikan rahmat, hidayat serta nikmat-Nya kepada penulis dan kita semua. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dalam keadaan sehat dan masih diberikan ilmu dengan judul ”Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram)” Skripsi ini ditujukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis (S.AB).

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kurang tepatnya, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Mataram, 2 Januari 2023

Maya Asri Kartika
(2019B1C119)

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram)

**Oleh
MAYA ASRI KARTIKA**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya peran setiap pegawai dalam organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya. Kinerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja maupun yang bersumber dari perusahaan. Sebagai bentuk balas jasa organisasi atas kinerja pegawainya, maka dibutuhkan pemberian imbalan berupa insentif dan motivasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian insentif dan motivasi yang diberikan kepada pegawai apakah berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data penyebaran angket/kuesioner pada setiap fakultas yang ada di Universitas Muhammadiyah Mataram, yang berjumlah 7 fakultas kemudian hasil dari penelitian itu dioalah menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Mataram dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF INCENTIVES AND MOTIVATION ON
PERFORMANCE**

EMPLOYEE (Study on Employees of Muhammadiyah University of Mataram)

By

MAYA ASRI KARTIKA

This study is motivated by the importance of every employee to the organization. Therefore, organizations must pay more consideration to the quality of their employees in terms of knowledge and skills, career opportunities, and welfare. Several factors, both those originating from workers and those originating from the company, will have a substantial impact on employee performance. As organizational compensation for the performance of its employees, it is necessary to provide incentives and motivation as rewards. This study's objective was to determine whether the provision of incentives and motivation to employees influences their quantitative performance. This research method employs a data collection technique to distribute questionnaires to each of the seven faculties at the University of Muhammadiyah Mataram; then, the SPSS application is used to analyze the research results. This study was conducted on Mataram Muhammadiyah University employees. This study demonstrates that offering incentives has a significant and positive impact on employee performance at Muhammadiyah University of Mataram, and that motivation has a significant and positive impact on employee performance at Muhammadiyah University of Mataram.

Keywords: Incentives, Motivation, Employee Performance

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM

KEPALA
UPT P3B

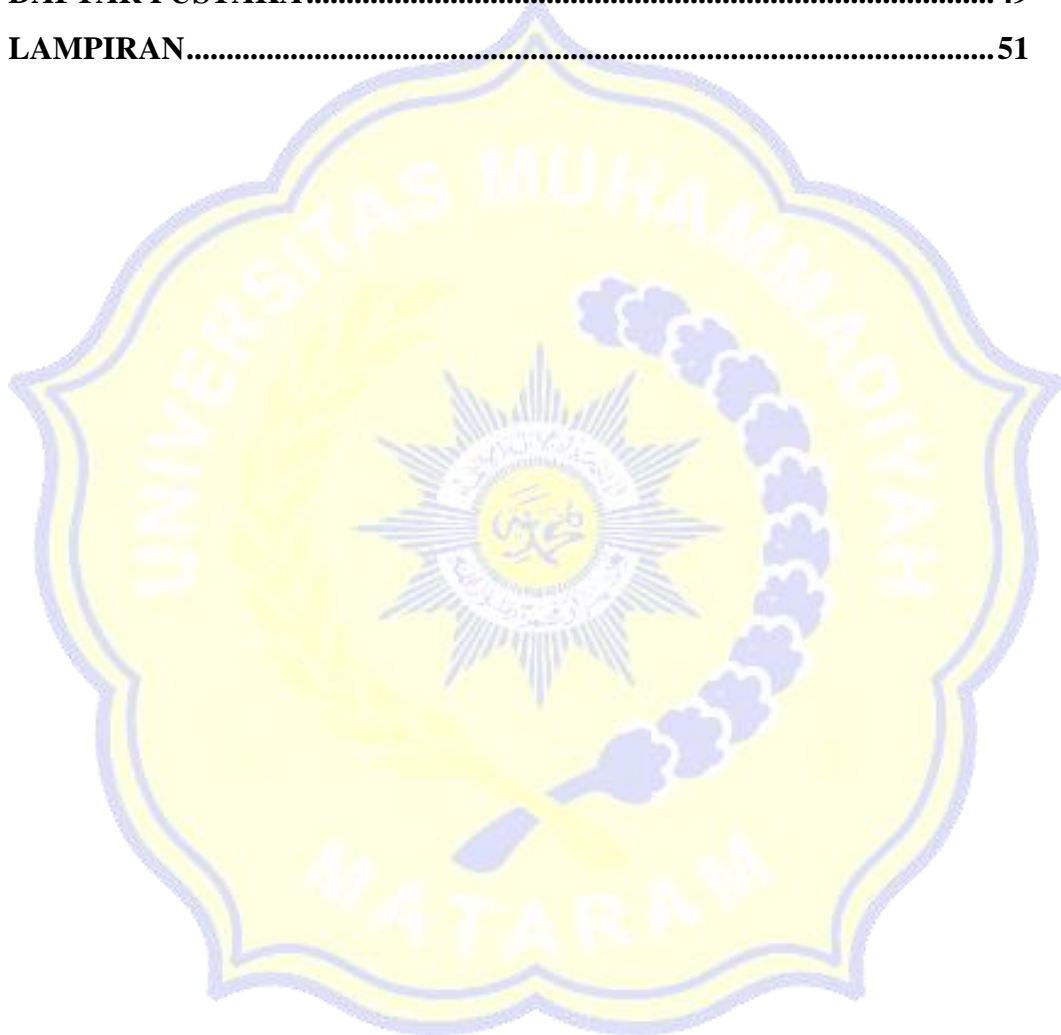


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kerangka Teori.....	10
2.2.1 Insentif.....	10
2.2.2 Motivasi.....	13
2.2.3 Kinerja.....	15
2.3 Kerangka Berfikir.....	21
2.4 Hipotesis.....	21

BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Fokus Penelitian	23
3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	23
3.4 Jenis Dan Sumber Data	24
3.4.1 Jenis Data	24
3.4.2 Sumber Data.....	24
3.4.3 Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1 Profil Universitas Muhammadiyah Mataram	27
4.2 Visi-Misi Universitas Muhammadiyah Mataram.....	27
4.2.1 Visi	29
4.2.2 Misi	29
4.3 Tujuan Penyelenggaraan Pendidikan UMMAT	29
4.4 Gambaran Umum Responden	30
4.4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
4.4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	31
4.4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	32
4.4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	32
4.5 Distribusi Jawaban Responden.....	33
4.5.1 Variabel Independen	33
4.5.2 Variabel Dependent.....	36
4.6 Analisis Data	37
4.6.1 Uji Validitas	37
4.6.2 Uji Reabilitas.....	39
4.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
4.8 Uji Hipotesis.....	41
4.8.1 Uji Simultas (Uji F).....	41
4.8.2 Uji Parsial (Uji T).....	42
4.9 Pembahasan	44
4.9.1 Hasil Uji Linear Berganda	44

4.9.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	45
4.9.3 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	45
BAB V PENUTUP.....	46
5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	49
LAMPIRAN.....	51



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram tahun 2022

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 4.1 Data responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Data responden berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Data responden berdasarkan status kepegawaian

Tabel 4.4 Data responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban atas model insentif (X1)

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban responden atas model motivasi (X2)

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban responden atas model kinerja (Y)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4.10 Hasil analisis regresi linear berganda

Tabel 4.11 Hasil Uji simultan (Uji f)

Tabel 4.12 Hasil Uji parsial (Uji T)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



DAFTAR LAMPIRAN

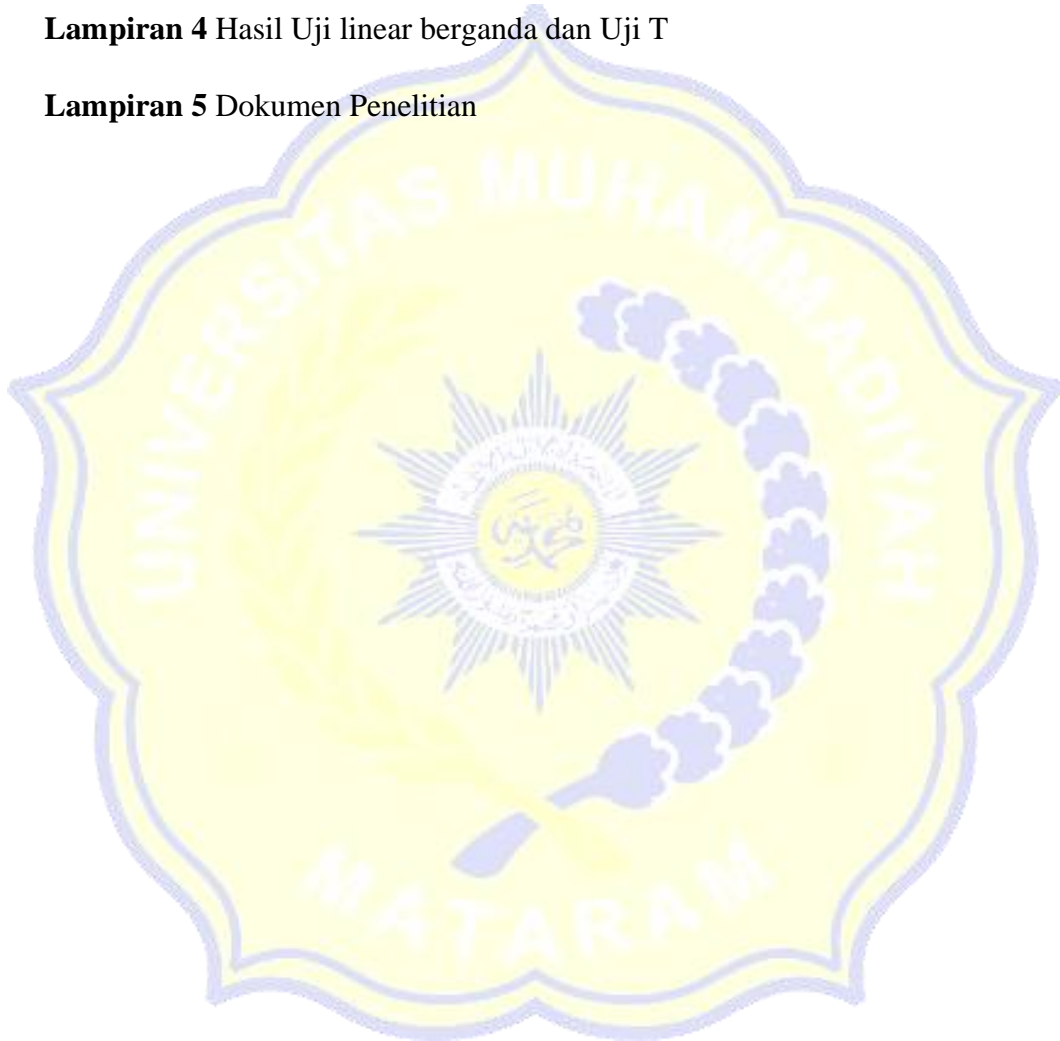
Lampiran 1 Kuesioner penelitian

Lampiran 2 Tabulasi hasil kuesioner

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan rehabilitasi X1, X2, Y

Lampiran 4 Hasil Uji linear berganda dan Uji T

Lampiran 5 Dokumen Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerja pada dasarnya adalah orang yang menggunakan tenaga dan bakatnya untuk dibayar dengan uang atau dengan cara lain untuk majikan atau pemberi kerja atau pemberi kerja. Menurut Hasibuan (2007) dalam *Employee Human Resource Management*, siapa saja yang bekerja dengan cara menjual tenaga (fisik dan mental) dirinya kepada perusahaan dan mendapatkan imbalan sesuai kontrak.

Dengan melakukan pekerjaannya, karyawan menciptakan sesuatu yang disebut kinerja. Menurut Mangkunegara (2011, p. 67), penilaian kinerja sumber daya manusia menganggap bahwa konsep efisiensi adalah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam rangka mengerjakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Efisiensi kerja yang rendah menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan manajemen.

Tercapai ketika proses bisnis yang diterapkan dalam organisasi konsisten dengan tugas pokok dan fungsinya.. Pencapaian ini memberikan kontribusi besar bagi kemajuan Universitas Muhammadiyah Mataram. Penilaian kinerja berarti bahwa karyawan diperhatikan oleh manajer dan juga meningkatkan moral karyawan karena dengan cara mengukur kinerja ini, karyawan yang sukses dapat dipupuk, dikembangkan dan dipertahankan,

pengembangan dan penghargaan, karyawan yang buruk akan diturunkan pangkatnya.

Faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif dan motivasi. Di sisi lain menurut H.M. Yani dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2012:89) Insentif adalah imbalan atau imbalan berupa uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi atau usaha untuk mendorong karyawan bekerja dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi guna meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Alternatifnya, insentif dapat berupa hadiah yang belum dibayar atau kompensasi uang yang dibayarkan oleh manajer organisasi sebagai pengakuan atas pencapaian dan kontribusi karyawan kepada perusahaan tempat dia bekerja.

Insentif yang dapat berwujud, semi-berwujud dan tidak berwujud, harus diperhitungkan jika sesuai, karena insentif ini terkait dengan kehidupan karyawan sebagai pribadi. Bonus kinerja bertujuan untuk memberikan gaji yang bervariasi berdasarkan kinerja karyawan, memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Motivasi karyawan pada dasarnya berarti kemampuan untuk memotivasi karyawan dari kelas sosial yang berbeda, yang berdampak positif pada kinerja karyawan dan membuat mereka tetap termotivasi. Produktivitas karyawan tidak terpengaruh, yang mengarah pada efisiensi dan keberlanjutan organisasi. Motivasi karyawan memiliki efek positif pada organisasi. Ini dapat dipengaruhi oleh faktor pendidikan, sifat dan kebutuhan

kepribadian. Insentif dapat mengurangi perbedaan tujuan karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan. Sangat terobsesi dengan organisasi. Motivasi adalah keadaan pikiran dan sikap seseorang yang membangkitkan, merangsang dan mengarahkan serta mengarahkan tindakan yang akan dilakukan.

Dengan begitu, motivasi dapat dimaknai sebagai suatu proses yang mendorong perkembangan dan penyetaraan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Menurut Fahmi (2012: hal 143) menyatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang ditujukan untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan menurut Samsudin (2010 hal 281) mengklaim bahwa motivasi adalah proses di mana seseorang atau kelompok kerja dipengaruhi atau didorong secara eksternal untuk membuat mereka menginginkan sesuatu yang spesifik.

Kami memahami bahwa motivasi karyawan ditentukan oleh ketidakhadiran dan keterlambatan. Ketika karyawan tidak hadir atau terlambat, pekerjaan yang ditugaskan dapat dilewati atau tidak diselesaikan sesuai rencana. Ini menciptakan inefisiensi dan inefisiensi di tempat kerja, yang selanjutnya mengurangi efisiensi. Dalam jangka panjang, ini dapat mempengaruhi kinerja sistem.

Jadi salah satu cara terbaik ialah meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya, karena dengan peningkatan kinerja maka organisasi tersebut akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan pelayanan yang baik. Menjelaskan

motivasi dan motivasi pegawai, peneliti melakukan penelitian di Universitas Muhammadiyah Mataram. Universitas Muhammadiyah Mataram merupakan salah satu perguruan tinggi swasta terbesar di Nusa Tenggara Barat sebagai organisasi nirlaba Muhammadiyah. Muhammadiyah yang bergerak di bidang pendidikan, kemasyarakatan, kesehatan dan dakwah memiliki peran penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan di Nusa Tenggara Barat, mulai dari Taman Kanak-Kanak (PAUD) hingga perguruan tinggi.

Menghadapi situasi yang sulit, pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan masyarakat, Universitas Muhammadiyah Mataram masih menghadapi kendala dalam hal kualitas sumber daya manusia terutama perbaikan rezim insentif, motivasi dan kinerja pegawai. Melihat sekilas situasi fakultas, jurusan dan pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram saat ini terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih awal dari jam kerja yang telah disepakati dan memberikan pelayanan sebaik mungkin pada saat dibutuhkan. guru dan siswa.

Struktur sumber daya manusia Universitas Muhammadiyah Mataram memiliki klasifikasi departemen pegawai yang meliputi : (1) karyawan yayasan, (2) pekerja temporer, (3) karyawan misi. Terdapat perbedaan besaran bonus bulanan yang diterima oleh ketiga klasiasi tipe karyawan tersebut. (Sumber informasi pribadi).

Data Pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram Tahun 2022

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Pendidikan Terakhir					
			SMP	SMA	D1	D3	S1	S2
1	Tetap	59	1	17	1	6	32	2
2	Kontrak	40	3	9	0	7	20	1
3	Lepas (Surat Tugas)	62	11	19	0	2	28	2
Total		161	15	45	1	15	80	5

Tabel 1.1 Data Pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram Tahun 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai sangat berfariatif dengan jumlah pegawai Tetap 59 orang, Pegawai Kontrak 40, Pegawai lepas (Surat Lepas) 62 orang. Sehingga berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik meneliti judul: “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

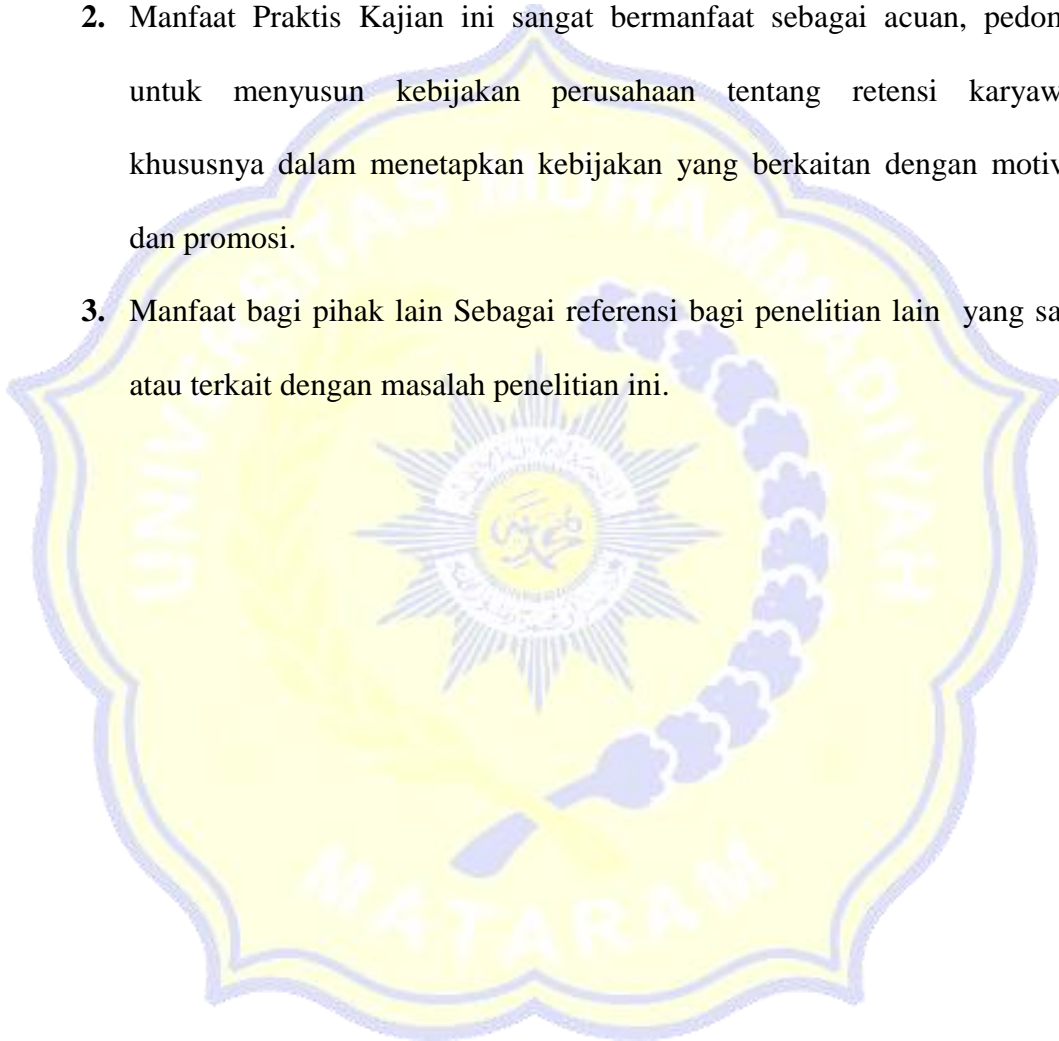
1. Apakah terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai?
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap pegawai?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis Memperkaya pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam bidang motivasi dan promosi kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis Kajian ini sangat bermanfaat sebagai acuan, pedoman untuk menyusun kebijakan perusahaan tentang retensi karyawan, khususnya dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi dan promosi.
3. Manfaat bagi pihak lain Sebagai referensi bagi penelitian lain yang sama atau terkait dengan masalah penelitian ini.



BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Karya terdahulu ini berfungsi sebagai referensi bagi penulis untuk penelitiannya dan penulis memperkaya teori yang digunakan dalam analisis penelitian mereka. Pada penelitian sebelumnya, penulis menemukan pencarian dengan nama yang sama dengan judul pencarian penulis. Namun demikian, penulis telah menyusun sejumlah kajian sebagai referensi untuk memperkaya bahan ajar bagi proses penelitian penulis. Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu sebagai beberapa ulasan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis :

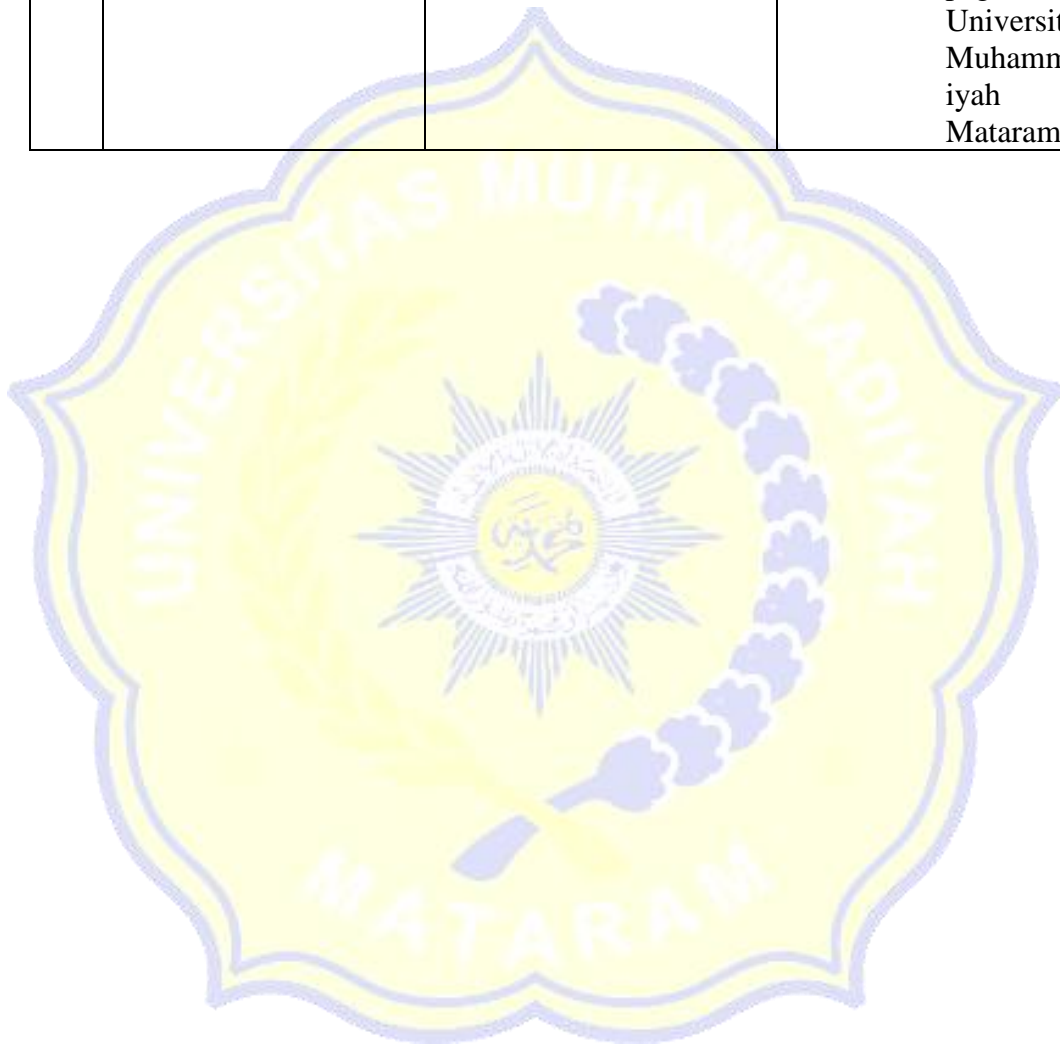
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Nama, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Mangasi Sinurat, (Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan) Tahun 2020	Dari hasil uji SPSS bahwa insentif lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada angka Standardized Coefficient Beta menunjukkan bahwa insentif 0,793 dan motivasi kerja 0,107. Oleh karena Standardized Coefficient Beta insentif lebih besar dari motivasi kerja maka insentif dominan mempengaruhi kinerja	Persamaan: Sama-sama menggunakan Penelitian kuantitatif dan menganalisis pengaruh. Perbedaan: Objek penelitian pada karyawan PT. Perkasa Internusa mandiri medan

		karyawan	sedangkan objek penelitian ini pada pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram.
2	Armina Fadhilah, (Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Calibramed Jakarta Selatan), Tahun 2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif memiliki pengaruh sebesar 19,7% terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi memiliki pengaruh sebesar 47,6%, adapun pengaruh secara simultan Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58,3%	<p>Persamaan: Sama-sama menggunakan Penelitian kuantitatif dan menganalisis pengaruh.</p> <p>Perbedaan: Objek penelitian pada karyawan PT. Calibramed Jakarta Selatan sedangkan objek penelitian ini pada pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram.</p>
3	Yolanda Safitri, (Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Akses Medan), Tahun 2018	Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karna 3 dengan motivasi ini diharapkan	<p>Persamaan: Sama-sama menggunakan Penelitian kuantitatif dan menganalisis pengaruh.</p> <p>Perbedaan: Objek penelitian pada karyawan</p>

		<p>individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya.</p>	<p>PT. Telkm Akses Medan sedangkan objek penelitian ini pada pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram.</p>
--	--	--	--



2.2 Kerangka Teori

2.2.1 Insentif

1. Pengertian Insentif

Dikutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), insentif merupakan tambahan penghasilan (uang, barang, dll) yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja. Kata lain dari insentif ialah bonus. Perusahaan menawarkan insentif dalam bentuk penghargaan kepada karyawan mereka. Insentif bukanlah upah, tetapi perbedaan harus dibuat antara upah dan insentif karena keduanya adalah imbalan atau manifestasi dari pelayanan. Gaji merupakan hak dasar karyawan yang bekerja di perusahaan. Namun, penghargaan memotivasi karyawan dan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Pengertian insentif menurut para ahli :

1. Harsono (2004: 21) dalam Yazid

Pengertian insentif menurut Harsono dalam Yazid (2004 : Hal 21) adalah Setiap sistem penghargaan dimana tingkat pembayaran tergantung pada hasil yang dicapai dan karyawan termotivasi untuk mencapai hasil yang baik.

2. Gorda (2004: 141)

Pengertian insentif menurut Gorda (2004:141) adalah alat motivasi berupa materi yang sengaja diberikan kepada karyawan sebagai perangsang atau perangsang untuk mendorong mereka meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi.

3. Simamora (2004: 514) Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian insentif menurut Simamora dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2004:514) adalah sebuah program yang menghubungkan upah dengan produktivitas tenaga kerja.

4. Ranupandojo Dan Suad Husnan (2002: 161)

Pengertian insentif menurut Ranupandojo Dan Suad Husnan (2002:161) adalah Konsep reward merupakan program yang diterapkan oleh perusahaan dengan tujuan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan membuat pekerjaannya di perusahaan menjadi lebih efisien.

5. Pangabeian (2002: 77)

Menurut Pangabeian (2002:77) pengertian insentif adalah Beri penghargaan kepada karyawan secara langsung untuk pencapaian di atas ambang batas tertentu. Dengan asumsi uang memotivasi pekerja untuk bekerja lebih keras, produsen menginginkan upah didasarkan pada kinerja.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Mengiklankan perusahaan kepada karyawannya bukannya tanpa imbalan. Pengusaha juga mengharapkan bonus tidak disia-siakan untuk karyawan yang tidak berniat mencapai tujuan perusahaan. Tentu saja, perusahaan juga dapat memperoleh keuntungan yang signifikan dengan meningkatkan semangat dan motivasi. Yang paling jelas adalah

produktivitas bisnis meningkat dan bisa tumbuh lebih cepat dari yang seharusnya. tujuan secara umum diberikannya insentif adalah :

1. Mendorong / menghasilkan pekerjaan
2. Meningkatkan keterlibatan dalam prestasi kerja
3. Membentuk sikap dan sikap tentang pekerjaan.

3. Jenis insentif dan contohnya

1. Insentif Individu

Karyawan ditawarkan insentif pribadi sebagai imbalan atas efisiensi dan produktivitas bisnis. Manfaat insentif lebih dari sekadar memberi penghargaan kepada karyawan untuk mendorong mereka bekerja dengan baik.

2. Insentif Tim

Perusahaan memberikan insentif kepada kelompok yang meraih tujuan yang telah ditetapkan. Manfaat insentif ini meningkatkan karyawan untuk bekerja sebagai satu organisasi untuk mencapai tujuan yang sama.

3. Insentif Organisasi

Insentif organisasi diberikan ketika hasil bisnis melebihi tujuan yang direncanakan. Dinamika ini membutuhkan kerja sama yang gigih dari seluruh karyawan untuk mencapai tujuan jangka pendek perusahaan, yaitu. mencapai tujuan/sasaran organisasi.

Menurut Hasibuan (2006:184) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia , adapun indicator dari insentif adalah :

1. Jaminan Sosial
2. Bonus
3. Kenaikan Pangkat

2.2.2 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah tujuan di mana seseorang bekerja. Seseorang yang kesal atau bingung dapat dihibur dengan beberapa kata penyemangat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian Motivasi adalah keinginan sadar atau tidak sadar seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Di sisi lain, istilah motivasi Psikologi diartikan sebagai upaya yang dapat memotivasi seseorang atau sekelompok orang tertentu untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu tujuan yang diinginkan atau mencari kepuasan dalam melakukan sesuatu. . pengertian motivasi menurut para ahli :

1. Menurut Hamalik (1992:173) Dalam proses belajar mengajar, motivasi dipahami sebagai perubahan energi dalam diri atau kepribadian seseorang, yang ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi terhadap pencapaian tujuan.
2. Menurut Sardiman (2006:73) Dalam Interaksi Belajar Mengajar dan Motivasi Pengertian Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seseorang, yang ditandai dengan terjadinya suatu emosi dan didahului oleh suatu tanggapan terhadap suatu tujuan.

3. Menurut Mulyasa (2003:112), Motivasi adalah dorongan atau daya tarik yang mengarahkan perilaku menuju tujuan tertentu. Siswa sangat antusias dan serius.
4. Menurut Victor H. Vroom, Motivasi adalah hasil seseorang mencapai atau berjuang untuk suatu hasil dan prediksi bahwa hasil yang dicapai akan mengarah pada hasil yang diinginkan.
5. Robbins dan Judge, Motivasi adalah proses yang menggambarkan semangat, tekad, dan ketekunan seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

2. Sejarah Teori Motivasi

Konsep motivasi lahir pada tahun 1950-an. Teori-teori yang sedang dikembangkan saat ini meliputi teori kebutuhan hierarkis, teori X dan Y, dan teori dua faktor. Teori kuno ini penting karena didasarkan pada teori yang ada yang digunakan para pemimpin bisnis di seluruh dunia untuk menjelaskan motivasi karyawan. Adapun indicator motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadilla, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Pengakuan Atas Kinerja
2. Tanggung Jawab
3. Peluang Untuk Maju

2.2.3 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja suatu organisasi merupakan respon atas berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Bos dan manajer biasanya tidak memperhatikan hal ini kecuali keadaan benar-benar buruk atau ada yang tidak beres. Dalam banyak kasus, manajer tidak menyadari betapa tidak efektifnya mereka dan seberapa serius perusahaan atau organisasi mereka dalam masalah. Kesan organisasi yang buruk mengarah pada tanda-tanda peringatan kinerja yang buruk dan mengabaikannya. Kemudian definisi kinerja menurut pendapat ahli:

1. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) Dalam Evaluasi Kinerja SDM “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.”
2. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003: 223) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia “Pencapaian seseorang merupakan kombinasi dari keterampilan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari hasil pekerjaannya”.
3. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan “Prestasi (kinerja kerja) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam pelaksanaan

tugas yang diberikan kepadanya karena keterampilan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu”.

4. Menurut John Whitmore (1997: 104)“Kinerja adalah kinerja kegiatan yang dibutuhkan seseorang, kinerja adalah tindakan, prestasi, tampilan kemampuan publik ”

5. Menurut Barry Cushway (2002: 1998) “Kinerja adalah penilaian tentang bagaimana kinerja seseorang dalam kaitannya dengan tujuan yang diberikan”.

6. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001: 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk menilai dan mengkomunikasikan kinerja pegawai dengan membandingkan hasil kerjanya dengan standar yang ditetapkan, ditetapkan, ditetapkan untuk jangka waktu tertentu dan dianggap sebagai dasar pelayanan jika Anda memikirkannya.

Definisi dan pengertian penilaian kinerja dari beberapa sumber buku:

1. Menurut Dessler (2015), Penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau masa lalu relatif terhadap standar kinerja mereka.
2. Menurut Sastrohadiwiryono (2002), Penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajemen senior/evaluator untuk mengevaluasi kinerja tenaga kerja dengan membandingkan kinerja dengan spesifikasi pekerjaan/uraian pekerjaan selama periode waktu tertentu, biasanya pada setiap akhir tahun.
3. Menurut Mathis dan Jackson (2006), Penilaian kinerja mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka relatif terhadap standar tertentu dan kemudian mengkomunikasikan informasi ini kepada karyawan.
4. Menurut Byrnes dan Rue (2006), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi dan mengkomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan menyusun rencana pengembangan kepada para karyawan itu sendiri.
5. Menurut Irianto (2001), Penilaian kinerja adalah proses berkelanjutan yang menangkap kinerja dan keterampilan kerja selama periode waktu yang lebih luas, berdasarkan aktivitas mana yang dapat dipertimbangkan.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

1. Tinjauan kinerja dirancang untuk memberikan informasi tentang kinerja karyawan dan bagaimana mereka dihargai. Tinjauan kinerja juga bertujuan untuk mengevaluasi karyawan dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan efektivitas karyawan dan organisasi.
2. Performa kerja di upgrade Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan, manajer, dan SDM menyesuaikan aktivitas mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Penyetaraan kompensasi. Tinjauan kinerja membantu pengambil keputusan menentukan kenaikan gaji, bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
4. Keputusan investasi. Promosi, transfer, dan demosi sering didasarkan pada kinerja atau prakiraan masa lalu. Promosi seringkali merupakan bentuk penghargaan atas kinerja masa lalu.
5. Performa kerja di upgrade Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan, manajer, dan SDM menyesuaikan aktivitas mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

4. Kriteria Penilaian Kinerja

Ada tiga macam kriteria yang sering digunakan dalam proses penilaian kinerja pegawai yaitu :

1. hasil kinerja individu, Ketika kinerja merupakan aspek positif dari pekerjaan departemen, kinerja individu dapat digunakan sebagai ukuran.

2. Perilaku. Di banyak lokasi, sulit untuk mengidentifikasi keluaran tertentu yang dapat digunakan sebagai kriteria evaluasi. Dalam jenis posisi ini, manajemen dapat menggunakan perilaku sebagai kriteria evaluasi. Karena gaya merupakan faktor penentu kinerja karyawan. Perilaku yang dievaluasi tidak selalu merupakan perilaku yang berkaitan langsung dengan produktivitas. Penting bahwa perilaku ini berkontribusi pada kinerja organisasi.

3. Ciri-ciri adalah karakteristik pribadi yang sering terjadi dan menggambarkan perilaku individu. Karena dari ketiga kriteria yang ada, karakteristik merupakan kriteria penilaian yang paling lemah, karakteristik yang paling menyimpang dari kinerja individu yang sebenarnya. Kualitas yang baik atau diinginkan adalah kriteria yang tidak ada hubungannya dengan kinerja pekerjaan. Dalam interaksi sosial, kualitas ini sering dirasakan oleh orang lain, termasuk atasan langsung.

5. Jenis-jenis Metode Penilaian Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006), berdasarkan orientasi waktu yang digunakan, penilaian kinerja dibagi menjadi dua yaitu penilaian kinerja berorientasi masa lalu dan masa depan. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

(1) Metode penilaian kinerja berorientasi masa lalu

1) Metode penilaian kinerja yang berorientasi masa lalu (past oriented evaluation methods) dilakukan berdasarkan masa lalu. Dengan menganalisis kinerja sebelumnya, karyawan dapat menerima umpan balik atas pekerjaan mereka. Umpan balik ini kemudian dapat mengarah pada peningkatan kinerja.

2) Skala peringkat (rating scale). Penilaian kinerja, dimana penilai diharuskan membuat penilaian terkait prestasi kerja karyawan pada skala tertentu, mulai dari yang terendah sampai yang tertinggi.

(2) Metode penilaian kinerja berorientasi masa depan

1) Metode penilaian kinerja berwawasan ke depan fokus pada kinerja masa depan dengan menilai potensi staf atau menetapkan tujuan kinerja masa depan bersama antara manajemen dan staf.

2) Penilaian diri sendiri (*self appraisal*). Penilaian diri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dengan harapan bahwa karyawan tersebut akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang kekuatan dan kelemahannya sendiri dan dengan demikian mengidentifikasi area perilaku kerja yang perlu dikembangkan lebih lanjut di masa depan.

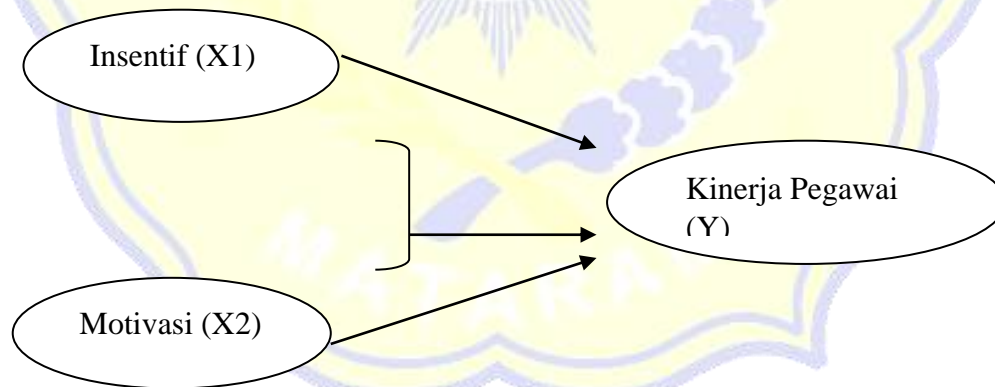
Menurut Kasmir (2018:208) indikator Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian0-uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, kinerja pegawai tidak terlepas dari peran pemimpin sebagai pendorong motivasi dan tentunya insentif./1kewajiban tersebut diwujudkan melalui beberapa program demi tercapainya kinerja yang bagus. Adapun Kerangka Berpikir Dalam Penelitian Ini Yaitu:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



2.4 Hipotesis

H1: Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Mataram. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif besar terhadap kinerja pegawai di Universitas

Muhammadiyah Mataram. Efek yang signifikan terjadi ketika peningkatan atau penurunan efek motivasi terhadap kinerja karyawan.

H2: Tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Mataram. Kesimpulan penelitian adalah motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Mataram. Hal ini memiliki konsekuensi yang signifikan, karena peningkatan atau penurunan motivasi meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif menurut Creswell adalah suatu upaya untuk menelaah masalah-masalah yang ada yang menjadi dasar bagi peneliti untuk mengumpulkan data. Selanjutnya, identifikasi variabel dan ukur secara numerik untuk dianalisis menurut prosedur statistik yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menarik kesimpulan atau menggeneralisasikan teori. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dalam pengumpulan data dan pengumpulan informasi.

3.2 Fokus Penelitian

Dalam penelitian, kami ingin menentukan apa yang relevan dengan pernyataan masalah dan tujuan dari rencana penelitian. Oleh karena itu, fokus kajiannya adalah “Dampak Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Mataram”. Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam melaksanakan observasi in, lokasi penelitian adalah Universitas Muhammadiyah Mataram yang lokasinya di jalan Kh. Ahmad Dahlan No.1 Pagesangan Kec Mataram

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam pelaksanaan penelitian memerlukan data yang akurat agar hasil kajian dapat di pertanggung jawabkan kebenarannya. Dalam melaksanakan penelitian ada 2 (dua) jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah jenis data yang merupakan data yang melihat suatu fakta dengan gejala dari kualitas yang di deskripsikan suatu sistematis analisis dan logis.

Data kuantitatif adalah suatu data yang bersifat sifat kuantitas dapat mendefinisikan suatu permasalahan dan gejala . Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data kualitatif, karena dalam penelitian ini akan memperjelaskan dan mendiskripsikan informasi-informasi yang dikumpulkan dari informan yaitu data yang berbentuk kalimat, tindakan dan gambar pada objek.

3.4.2 Sumber Data

Ditinjau dari tujuan penelitian, sumber data dapat digolongkan menjadi 2 bagian, yaitu:

- 1) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015) Sumber data utama penelitian ini diperoleh dari observasi dan wawancara langsung dengan informan.
- 2) Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data sekunder dalam

penelitian ini adalah informasi yang diperoleh melalui pencatatan, pengumpulan informasi atau dokumen mengenai subjek penelitian. Oleh karena itu, data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai pelengkap.

3.4.3 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menentukan variabel di gunakan Uji validitas. Kuesioner ini umumnya mendukung kumpulan variabel ini. Untuk menilai pentingnya setiap elemen pertanyaan, nilai korelasi total yang disesuaikan dari setiap pertanyaan yang valid dapat digunakan untuk menentukan apakah nilai r harus dihitung.

2. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan maka konsistensi responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan kontruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner maka diperlukan uji reabilitas (kehandalan), Reabilitas suatu kontruk variable dikatakan baik jika nilai Cronbach'sAlpa $> 0,60$ MudjaratKuncoro (2005:267).

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai insentif dan motivasi pegawai Universitas

Muhammadiyah Mataram, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

4. Analisis Statistik

Anlisis linear berganda dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu Insentif dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Yang dihitung dengan bantuan perangkat lunak Statitical Product and Service Solution (SPSS).

