

**PENGARUH KEMAMPUAN (ABILITY) DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KUD SETIA SELAYO MANDIRI
KECAMATAN KUBUNG KABUPATEN SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh

**CITRA MAULANA
2004/61255**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

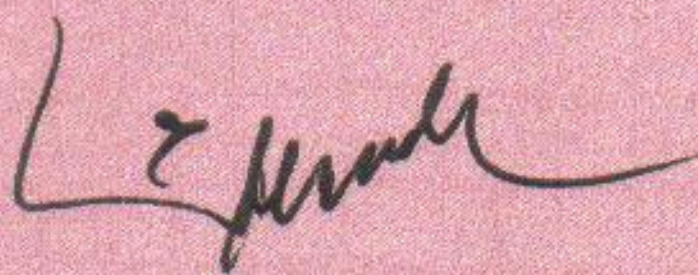
**PENGARUH KEMAMPUAN (ABILITY) DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KUD SETIA SELAYO MANDIRI
KECAMATAN KUBUNG KABUPATEN SOLOK**

Nama : Citra Maulana
NIM/TM : 61255/2004
Keahlian : Ekonomi Koperasi
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2011

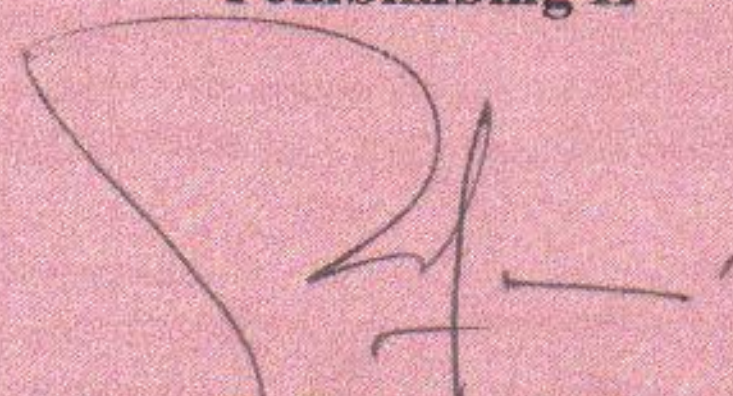
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr.H. Yasri, M.S
NIP. 19630303 198703 1 002

Pembimbing II



Drs. H. Zulfahmi, Dip. IT
NIP.19620509 198703 1 002

**Mengetahui,
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNP**



Drs. H. Syamwil, M.Pd
NIP. 19590820 198703 1 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Program Studi
Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

**Judul Pengaruh Kemampuan (Ability) dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai
Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Selayo Mandiri Kecamatan Kubung
Kabupaten Solok**

Nama : Citra Maulana
Nim : 61255
Prodi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

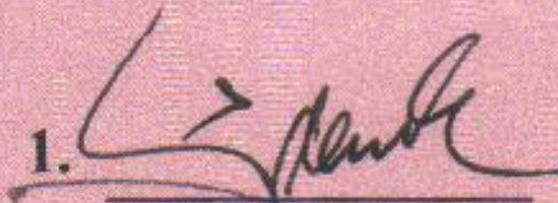
Padang, Februari 2011

Tim penguji,

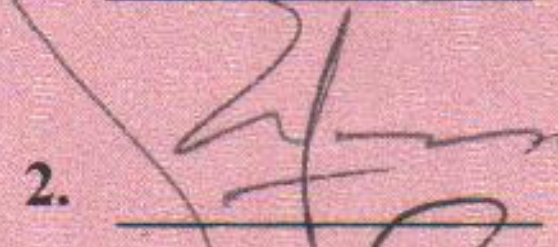
Nama

Tanda Tangan

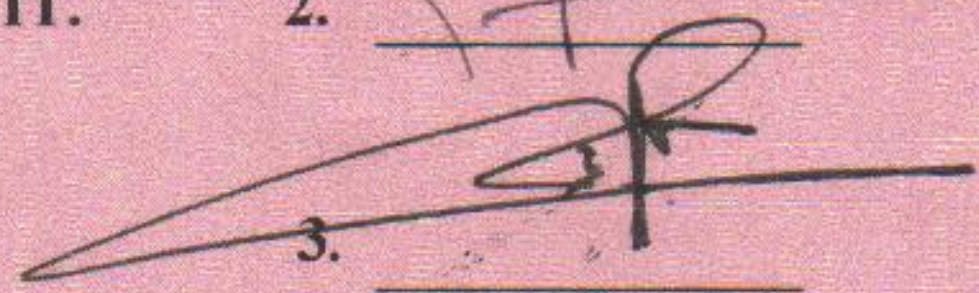
1. Ketua : Prof. Dr. H. Yasri, MS

1. 

2. Sekretaris : Drs. H. Zulfahmi, Dip. IT.

2. 

3. Anggota : Drs. Zul Azhar, M. Si.

3. 

4. Anggota : Drs. H. Syamwil, M. Pd.

4. 

ABSTRAK

CITRA MAULANA. 61255-2004. Pengaruh Kemampuan (Ability) dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Selayo Mandiri Kec. Kubung Kab. Solok. SKRIPSI. Prodi. Fekon. FE. UNP. 2011.

Pembimbing: 1. Prof. Dr. H. Yasri, MS.

2. Drs. H. Zulfahmi, Dip. IT.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kemampuan (Ability) dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Unit Desa Setia Selayo Mandiri kec. Kubung Kab. Solok. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan (ability) terhadap kinerja pegawai pada KUD Setia Selayo Mandiri dan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai KUD Setia Selayo Mandiri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai koperasi KUD Setia Selayo Mandiri sebanyak 62 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik simple random sampling. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 38 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang dipakai adalah Analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai KUD Setia Selayo Mandiri. Untuk variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai diperoleh skor rata-rata sebesar 3,97 dengan tingkat capaian 79,47%. Artinya kemampuan pegawai terhadap kinerja dikategorikan cukup baik. Untuk variabel insentif terhadap kinerja pegawai diperoleh skor rata-rata sebesar 3,84 dengan tingkat capaian 76,84%. Artinya pemberian insentif terhadap kinerja dikategorikan cukup baik.

Akhirnya berdasarkan temuan penelitian ini, penulis menyarankan kepada pengurus koperasi agar menempatkan posisi pegawainya sesuai dengan bidang dan kemampuan dan bakat mereka. Serta pemberian insentif hendaknya dapat lebih mencukupi kebutuhan pegawai dan diberikan secara adil sesuai dengan kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kemampuan (Ability) dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Selayo Mandiri Kec. Kubung Kab. Solok”**. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dengan maksud memperoleh gelar sarjana Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Atas semua bantuan dan bimbingan tersebut penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Yasri, MS. selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bantuan, bimbingan, serta arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Zulfahmi, Dip. IT selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan, bimbingan, serta arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Amar, MS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNP, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi
4. Bapak Drs. H. Syamwil, M.Pd selaku Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNP yang telah memberikan fasilitas dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak/ibu dosen beserta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
6. Kedua orang tua, saudara dan keluarga yang tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

7. Rekan-rekan mahasiswa yang seperjuangan, khususnya Pendidikan Ekonomi 2004
8. Dan tak lupa kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terima kasih atas semua keramahannya yang banyak memberi kemudahan dalam setiap langkah peneliti untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Semoga Allah SWT membalas semua jasa baik tersebut dan menjadi catatan kemuliaan di sisi Allah SWT. Amin.

Dengan demikian penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Januari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori	11
1. Kinerja.....	11
2. Kemampuan	18
3. Insentif	23
B. Kerangka Konseptual.....	29
C. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32

C. Populasi	32
D. Teknik Pengambilan Data	35
E. Jenis dan Sumber Data	35
F. Defenisi Operasional.....	36
G. Instrumen Penelitian.....	39
H. Uji Coba Instrumen	40
I. Teknik Analisi Data	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Tempat Penelitian	49
1. Sejarah Berdirinya Koperasi Unit desa (KUD) Setia Selayo Mandiri	49
2. Bidang Usaha.....	51
3. Tempat Kedudukan KUD Setia Selayo Mandiri	53
4. Tujuan dan Misi Koperasi Unit Desa Setia Selayo Mandiri.....	53
B. Hasil Penelitian	53
C. Uji Persyaratan	62
1. Uji Normalitas.....	62
2. Uji Multikolinearitas.....	63
3. Analisis Regresi Linear Berganda	64
4. Uji Hipotesis	64
D. Pembahasan.....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jenjang Pendidikan Pegawai KUD	5
Tabel 2. Kinerja Pegawai KUD Setia Selayo Mandiri	5
Tabel 3. Besarnya Pemberian Insentif Pegawai KUD Setia Selayo Mandiri	7
Tabel 4. Jumlah Populasi dan Sampel	34
Tabel 5. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya.....	39
Tabel 6. Kisi-kisi Kuesioner Penelitian	40
Tabel 7. Tingkat Reliabilitas.....	41
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	42
Tabel 9. Hasil Uji Validitas	43
Tabel 10. Tingkat Capaian Responden	44
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Skor Kemampuan (Ability) X_1	54
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Skor variabel Insentif X_{12}	57
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Skor variabe Kinerja Y	60
Tabel 14. Rangkuman Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	63
Tabel 15. Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 16. Koefisien Regresi Berganda	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Kemampuan (Ability) dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai KUD Setia Salayo Mandiri di Kec. Kubung Kab. Solok	29

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Kuesioner Penelitian
2. Angket Penelitian
3. Tabulasi Angket Uji Coba
4. Reliabilitas dan Validitas Uji Coba Penelitian
5. Tabulasi Data Penelitian
6. Tabel Frekuensi
7. Tabel Distribusi Frekuensi
8. Uji Nirmalitas
9. Uji Regresi Berganda
10. Surat Ijin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi di Indonesia secara praktis memiliki kedudukan dan peranan yang khusus. Karena secara konstitusional didukung oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan” sebagai landasannya. Sehingga koperasi disini ditempatkan sebagai suatu bentuk badan usaha yang sesuai dengan azas kekeluargaan. Koperasi merupakan suatu kekuatan ekonomi yang dipandang penting dan strategis karena menyangkut kepentingan sebagian besar rakyat Indonesia (Ward, 1995:11).

Untuk meningkatkan perekonomian rakyat banyak usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah, salah satunya ialah koperasi dimana menurut Undang-undang No.25 tahun 1992 mengatakan bahwa koperasi adalah “Badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan”. Koperasi bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya. Koperasi adalah suatu bentuk kerja sama dalam lapangan perekonomian, dimana kerja sama ini diadakan karena adanya kesamaan jenis kebutuhan hidup mereka. Orang-orang ini bersama-sama mengusahakan kebutuhan sehari-hari, baik kebutuhan yang bertalian dengan koperasi maupun rumah tangga mereka sendiri.

Menurut Hatta (Bapak Koperasi Indonesia) dalam Sitio (1496 : 17) “Koperasi adalah usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong menolong. Semangat tolong menolong tersebut didorong oleh keinginan memberi jasa kepada kawan berdasarkan seorang buat semua dan semua buat seorang”.

Koperasi pada saat ini diharapkan mampu bersaing dengan badan usaha lainnya di samping mereka memiliki semangat dan kepercayaan yang demikian tinggi. Koperasi juga dituntut untuk mampu berperan dalam perekonomian nasional, dimana koperasi dapat merupakan saluran untuk pemupukan dan pengarahannya usahawan dan golongan ekonomi lemah atau menengah agar mereka benar-benar ikut aktif dalam pembangunan. Untuk itu pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktifitas didalam sebuah organisasi, baik sebagai pembuat perencanaan organisasi tersebut tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan tergantung kepada pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Sebagaimana diketahui tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi sangat tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan, Rasa tanggung jawab, disiplin kerja, loyalitas kerja, dan inisiatif kerja seorang pegawai adalah cerminan dari kinerja pegawai itu sendiri.

Untuk dapat mencapai harapan tersebut pemerintah telah berupaya untuk membina dan mengembangkan koperasi agar koperasi dapat menjadi pusat pelayanan dalam kegiatan perekonomian. Salah satu upaya pemerintah dalam

melayani kegiatan perekonomian rakyat adalah dengan berdirinya Koperasi Unit Desa di Kenagarian Selayo. Koperasi ini berdiri dan resmi di syahkan sebagai usaha Koperasi dengan badan hukum nomor 278/BHXVII/63.

Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Selayo Mandiri (SSM) berdiri pada tanggal 20 Juli 1963 yang bergerak dibidang konsumsi / 9 bahan pokok, Unit Usaha RMU, Unit Usaha Pengadaan Pangan, Unit Usaha Simpan Pinjam, Unit Usaha Lumbung Gabah, Unit Usaha Traktor Mini, Usaha Jasa Pemberantasan Hama, dan Biro Instalatur Listrik.

KUD Setia Selayo Mandiri (SSM) berkedudukan di Kenagarian Selayo Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. Keanggotaannya mulai dari berdiri sampai tahun 1985 dari 200 orang menjadi 400 orang. KUD SSM pernah mengalami masa-masa kemacetan, hal ini dipicu oleh berbagai faktor seperti banyaknya usaha yang digalang sehingga mengakibatkan tidak lancarnya usaha tersebut. Pada waktu itu manajemen keuangan, organisasi dan usaha benar-benar didalam keadaan yang tidak stabil, ditambah lagi diantara pengurus dan oknum terkait tidak melaksanakan strategis yang telah ditentukan oleh anggota melalui RAT, serta pegawai dan pengurus tidak bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing. Sehingga usaha yang masih berjalan sampai saat sekarang ini adalah RMU (Unit Usaha Penggilingan Padi), Usaha Biro Instalatur Listrik PLN dan Unit Usaha Simpan Pinjam Uang (SPPU).

Upaya peningkatan kualitas layanan di KUD SSM harus terus dilakukan, Upaya tersebut mencakup peningkatan kinerja pegawai KUD SSM melalui

peningkatan kemampuan secara psikologis (ability) pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

Usaha ini selalu dilakukan KUD SSM secara kontinyu guna pengembangan kinerja pegawai. Hal ini dilakukan agar pegawai lebih profesional dalam bekerja. Selama ini kinerja KUD SSM selalu menekankan pada service exelent (pelayanan prima pada kosumen). Koperasi KUD SSM pada saat ini dalam meningkatkan kinerja yang tinggi selalu mengutamakan kejujuran, transparan, kerja sama yang sinergi dalam tim, patuh pada aturan dan sistem.

Keberhasilan pegawai dalam proses pencapaian tujuan baik kuantitas maupun kualitas sangat diharapkan oleh semua pihak koperasi. Keberhasilan pencapain tujuan, tidak terlepas dari kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai tenaga administrator. Kinerja maksudnya disini adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan yang optimal mengingat berapa pentingnya peranan kerja ini. Pegawai harus selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjanya, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Dimana bila pegawai mempunyai kinerja yang baik, maka hasil kerja yang didapat relatif akan baik.

Saat ini kenyataanya kinerja pegawai KUD masih rendah yang ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya. Sementara menurut pendapat Supriyanto

(dalam Andriani, 2002:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya, standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama.

Masih terlihat adanya tanggung jawab pegawai yang sangat lemah serta tidak tercapainya target dalam melaksanakan pekerjaan. Pada faktor kemampuan kinerja pegawai Koperasi Unit Desa Setia Selayo Mandiri dikatakan rendah. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pegawai yang berlatar belakang pendidikan rendah. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Jenjang Pendidikan Pegawai KUD Setia Selayo Mandiri.

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	SD	17
2	SMP	24
3	SMA	12
4	PT	9
	Jumlah	62 orang

Sumber: KUD Setia Selayo Mandiri

Seperti terlihat dari tabel diatas 65% pegawai KUD ini berpendidikan rendah. Dimana 17 orang pegawai hanya tamatan SD, 24 orang tamatan SMP, 12 orang tamatan SMA dan PT hanya 9 orang. Tidak hanya itu, rendahnya kinerja pegawai juga dapat dilihat dari tingkat pencapaian kerja yang rendah sehingga menimbulkan tidak tercapainya target yang ditentukan.

Tabel 2. Kinerja pegawai KUD Setia Selayo Mandiri

Bulan/Tahun 2010	Target	Pencapaian
Januari	1499	1499
Februari	1400	1522
Maret	1522	1578

Sumber: KUD Setia Selayo Mandiri

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat terlihat rendahnya tingkat capaian kerja pegawai dari bulan januari realisasi dari pencapaian target target yang telah ditetapkan oleh KUD dari 5 nagari yang ada dapat diselesaikan oleh pegawai. Kasus ini berupa pemasangan pipa PDAM yang merupakan kerja sama KUD dengan PDAM pusat baru-baru ini januari 2008 yang tidak dapat dilunasi oleh masyarakat. Pada bulan februari terjadi penurunan kinerja dari target yang ditetapkan kasus yang tinggal harus 1400 kasus, tetapi 1522 kasus masih belum dapat diselesaikan oleh pegawai. Pada bulan maret target yang ditetapkan 1522 kasus tetapi 1578 kasus masih belum dapat diselesaikan oleh pegawai.

Rendahnya kinerja pegawai diduga juga terkait dengan rendahnya kemampuan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari : (1) kurangnya inisiatif kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan penuh ketekunan jika disenangi, (2) rendahnya semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbin (2000 : 46) memaparkan kemampuan merupakan kesanggupan, bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek. Disamping itu insentif yang diberikan kepada pegawai tidak mendukung kinerja pegawai, sehingga dapat diduga adanya tambahan insentif dari kegiatan pegawai akan mengakibatkan kinerja pegawai meningkat.

Pemberian insentif ini berkenaan dengan terbatasnya keuangan KUD Setia Selayo Mandiri maka insentif yang diberikan kepada pegawai KUD Setia Selayo Mandiri Sangat kecil. Hal ini dapat terlihat dari tabel :

Tabel 3. Besarnya pemberian insentif pegawai KUD Setia Selayo Mandiri

NO	Keterangan	Besar Insentif
1	SD	75.000 / bulan
2	SMP	100.000 / bulan
3	SMA	200.000 / bulan
4	PT	300.000 / bulan

Sumber : Pengurus KUD Setia selayo Mandiri

Seperti yang terlihat pada tabel 3 insentif yang diberikan juga berdasarkan tingkat pendidikan dimana mulai dari tamatan SD sampai dengan PT telah ditentukan oleh KUD Setia Selayo Mandiri. Tingkat Upah yang diberikan juga minim sehingga ada sebahagian karyawan yang mencari pekerjaan sampingan. Upah yang rendah membuat lesu semangat kerja karyawan dan rendahnya motivasi untuk bekerja sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai yang masih rendah. Salah satu tugas sumber daya manusia adalah mempertahankan pegawai agar betah dan bekerja lama diperusahaan untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus berusaha memberikan berbagai bentuk insentif atau benefit yang meningkat karyawan.

Psikologis kemampuan (Ability) pegawai yang diterapkan di KUD SSM adalah kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan) dimana pegawainya ditempatkan pada posisi sesuai dengan keahlian masing-masing. Hal ini ditekankan agar tercapainya target yang tinggi bahkan diatas rata-rata yang diharapkan.

Kesuksesan suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Salah contoh yaitu dengan memberikan insentif sebagai alat untuk memotivasi pegawai guna tercapainya tujuan yang diharapkan. Insentif (Rivai,2004;384) diartikan sebagai bentuk pembayaran

yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Dari pendapat diatas tampak bahwa kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan KUD SSM. Kemampuan Ability pegawai sangat menentukan kinerja individu. Hasil pekerjaan dapat dinikmati dengan puas apabila pekerjaan tersebut dikerjakan oleh ahlinya. Dengan demikian, apapun bentuk pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas penulis tertarik untuk mengangkat Penelitian ini dengan judul: “ Pengaruh Kemampuan (Ability) dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai KUD Setia Selayo Mandiri di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok ”.

B. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah diuraikan dari latar belakang masalah diatas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kemampuan pegawai KUD secara umum masih tergolong sangat rendah.
2. Tingkat pendidikan sebahagian pegawai masih tergolong sangat rendah.
3. Insentif yang diberikan kepada pegawai KUD SSM tidak sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di emban pegawai KUD Setia Selayo Mandiri.

4. Kinerja pegawai KUD SSM masih rendah.

C. Pembatasan Masalah

Agar peneliti ini fokus dan terarah, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Kemampuan (Ability) pegawai dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai KUD SSM.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Sejauhmana Pengaruh Kemampuan Pegawai (Ability) dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada KUD SSM ?
2. Sejauhmana pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada KUD SSM ?
3. Sejauhmana pengaruh kemampuan (Ability dan insentif) terhadap kinerja ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh Kemampuan pegawai (Ability) dan Insentif terhadap kinerja pegawai pada KUD SSM.
2. Pengaruh kemampuan pegawai (Ability) terhadap kinerja pegawai pada KUD SSM.
3. Pengaruh kemampuan dan Insentif terhadap kinerja pegawai pada KUD SSM.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan masukan atau informasi bagi :

1. Penulis, untuk mengembangkan pengetahuan penulis sesuai ilmu yang didapat di bangku kuliah dan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pendidikan ekonomi di Fakultas Ekonomi UNP.
2. Pegawai KUD SSM dalam meningkatkan kinerja koperasi dimasa yang akan datang..
3. Peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan, khusus nya yang berhubungan dengan koperasi.
4. Pengembangan ilmu pengetahuan koperasi terutama tentang teori kinerja.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja. Para ahli memberikan batasan yang berbeda tentang kinerja. Namun secara umum pengertian yang dikemukakan masih mempunyai persamaan. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan secara psikologis (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Menurut Gibson (1987) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan, kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi desain pekerjaan ,sistem penghargaan (*Reward System*).

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia (1995) kinerja diartikan (1) Sesuatu yang dicapai, (2) Prestasi yang dilihatkan, (3) Kemampuan kerja. Prestasi kerja ditentukan oleh interaksi seseorang terhadap kemampuannya bekerja. Baik terhadap cakupan kerja maupun kedalaman kerja, hal ini

menuntut adanya wawasan pengetahuan yang memadai tentang program kerja secara menyeluruh.

Menurut Timpe dalam Umihami (2000 : 9) mengatakan bahwa kinerja adalah penilaian tingkat yang dilakukan dengan jelas. Prestasi kerja ditentukan oleh interaksi seseorang terhadap kemampuannya dalam bekerja. Baik dalam cakupan kerja maupun kedalaman kerja. Hal ini menuntut adanya wawasan pengetahuan yang memadai tentang program kerja secara menyeluruh. Kinerja disebut juga sebagian orang dengan sebutan prestasi kerja. Kinerja adalah pengalihan bahasa dari kata *performance* yang berarti catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Ruky, 2002 : 15) pengertian kinerja secara umum adalah merupakan kekuatan yang mengolah pada suatu hasil yang diharapkan (Rivai, 2005 : 5) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dan hasil yang diharapkan.

Model-model *lawyer* menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich dalam Rivai (2004 : 16) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh aktor-faktor : 1) Harapan mengenai imbalan: 2) Dorongan: 3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat: 4) Persepsi terhadap tugas: 5) Imbalan internal dan eksternal: 6) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich dalam rivai (2004: 16) yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Keinginan
- c. Lingkungan

Menurut Notoatmodjo (1998 : 28) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Achieve* yang artinya : **Ability** (Kemampuan yang dapat dikembangkan), **Capacity** (Kemampuan yang sedang dikembangkan atau terbatas), **Help** (bantuan untuk terwujudnya performance), **Incentive** (lingkungan tempat kerja karyawan), **Validity** (pedoman atau petunjuk kerja), **Evaluation** (adanya umpan balik kerja).

Pendapat lain tentang kinerja dikemukakan oleh Mangku Negara (2005 : 9) yang mengungkapkan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Shermerhon Hunt dan Osborn (dalam Rivai 2005 : 25) ”Kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun perusahaan”. Sedangkan menurut Stolovitch and Keeps dalam Rivai (2005 : 14), kinerja merupakan seperangkap hasil yang dicapai untuk menuju pada tingkatan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminati. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan

kinerja untuk individu atau kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Jakson, dalam Andriani 2002 : 78).

Adapun menurut Robbins dalam Rivai (2005 : 15) kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportuniy* (O), yaitu $kinerja = F(A \times M \times O)$ artinya merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan-kesempatan. Kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya kendala-kendala yang merintangi pegawai.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberikan batasan oleh Maier (dalam Indriani, 2002:47) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan Suprianto (dalam Andriani, 2002: 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya, standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama.

Menurut Saydam (1996: 486) ada beberapa ciri-ciri karyawan yang mempunyai kinerja yaitu:

1. Menguasai seluk beluk tugas dan bidang-bidng lain yang terkait
2. Mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas.
3. Mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang lain yang terkait.

4. Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas.
5. Melaksanakan tugas dengan berdayaguna dan berhasilguna.
6. Hasil pekerjaan melebihi dari yang dituntut perusahaan.

Untuk itu agar koperasi dapat mencapai hasil yang di inginkan maka koperasi harus memiliki kinerja yang baik diantaranya memiliki kualitas kerja, Kemampuan melakukan pekerjaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai adalah merupakan suatu kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya dengan baik (berprestasi) yang dipengaruhi oleh tanggung jawab, disiplin kerja, inisiatif kerja dan loyalitas kerja dalam mncapai tujuan organisasi dan hasil yang digunakan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Belum terdapat kesamaan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dalam menentukan aspek atau unsur-unsur dalam menilai kinerja. Hal ini disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing organisasi, juga karena belum terdapat standar baku tentang aspek-aspek kinerja yang harus dinilai.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat indifidu. Oleh karena itu, model

Part ner-Lawyer menurut Donelly, Bebson and Ivancevich (dalam Rivai, 2005 : 16) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal (kompensasi)
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Selanjutnya menurut Arikunto (dalam Yurivanti 2006), menyatakan bahwa : ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun yang termasuk faktor internal antara lain sikap dan disiplin, minat, intelegensi, motivasi dan kepribadian sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah sarana dan prasaran, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut mangkunegara (2001 : 2) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diataranya keahlian dan kemampuan dari pegawai itu sendiri, motivasi kerja, komonikasi kerja, disiplin kerja, upah dan gaji yang belum adil sesuai jabatan pendidikan. Dan Fattah (dalam Jumaidah : 2004) menyatakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu ditingkatkan juga disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, intelegensi, pemberian insentif dan iklim organisasi.

c. Pengukuran Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2001 : 75) menyatakan aspek dari prestasi kerja ada 4 yaitu:

1. Kualitas kerja yang terdiri dari ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas, yang diperhatikan apabila mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
3. Dapat tidaknya diandalkan, penguasaan terhadap pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan penyelesaian tugas berdasarkan target yang dicapai.
4. Sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap perusahaan, pegawai dan pekerjaan.

Sedangkan Nitisemito (1996 : 103) pengukuran kerja dapat dilihat dari penilaian perilaku secara mendasar :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat yang disampaikan
5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja.

Dan Robbin (2002 : 260) ada tiga kriteria dalam mengevaluasi kinerja:

1. Hasil kerja perorangan
2. Perilaku

3. Sifat

Menurut Koperasi Unit Desa Setia Selayo Mandiri indikator dari kinerja pegawainya berdasarkan pencapaian target pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Kemampuan (Ability)

Moenir, H.A.S. (2002: 116) mengatakan bahwa, kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Siagian S.P. (2004: 134) kemampuan dapat digolongkan pada dua jenis, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.

Berkaitan dengan kemampuan seorang pekerja, Saydam (2005) menyatakan bahwa pekerjaan yang cocok dengan kemampuan seseorang akan menyebabkan orang tersebut betah bekerja, sehingga tidak akan mengambil langkah untuk keluar dari perusahaan (Turn over). Tinginya Turn over merupakan salah satu indikasi rendahnya motivasi dan kegairahan kerja. Jadi dapat disimpulkan juga bahwa kemampuan pegawai dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.

Menurut Robert R.Katz yang dikutip oleh Moenir, H.A.S. (2002:117), ada tiga jenis kemampuan dasar yang perlu dimiliki oleh setiap manajer agar dapat melaksanakan tugasnya memimpin secara berdayaguna

dan berhasil, yaitu kemampuan teknik (technical skill), kemampuan bersifat manusiawi (human skill) dan kemampuan membuat konsepsi (conceptual skill). Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). (Mangkunegara, A.A.A.P, 2000: 67). Sehingga pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

Menurut Chaplin (1997, p. 34) “ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan melakukan suatu perbuatan”. Kemampuan bisa merupakan kesanggupan, bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek”. (Robbin, 2000: 46).

Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan kemampuan (ability) adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakanya. Sehingga nampak dengan jelas bahwa kemampuan (ability) telah dibawa sejak lahir, semakin lama kemampuan ini diasah maka semakin bagus kemampuan yang dimiliki apalagi digunakan untuk pekerjaan yang sesuai juga dengan kemampuan tersebut. Jadi kemampuan yang dibawa sejak lahir diolah dan diperkuat melalui pekerjaan kerja.

Lebih lanjut Robbins (2000, 46-48) menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor, yaitu :

1. Kemampuan interlektual (*Intelectual ability*)

Merupakan kemampuan melakukan aktivitas secara mental.

2. Kemampuan fisik (*Phisical ability*)

Merupakan kemampuan melakukan aktifitas berdasarkan dan karakteristik fisik.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2000, 67) secara psikologis, kemampuan, (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*), artinya karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Dalam kamus bahasa Inggris-Indonesia (1996), pengertian *ability* adalah “kesanggupan atau kecakapan”. Dalam kamus bahasa Indonesia pengertian kemampuan berarti “Seseorang memiliki kesanggupan atau kecakapan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya”.

Riset mengenai persyaratan yang diperlukan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi 9 kemampuan dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas yaitu :

1. Kekuatan dinamis
2. Kekuatan tubuh
3. Kekuatan Statik
4. Keluwesan *extent*

5. Keluwesan dinamis
6. Koordinasi tubuh
7. Keseimbangan
8. Stamina
9. Kekuatan

Menurut pendapat Davis dalam Ridwan (2003) bahwa kemampuan dapat dilihat dari pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

Beberapa jenis tugas atau pekerjaan disyaratkan untuk memiliki keterampilan yang bersifat teknis, yaitu kemampuan menggunakan peralatan, prosedur atau teknik-teknik yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu Moenir (2002). Pegawai yang harus memiliki kemampuan diatas terutama mereka yang sehari-hari menjalankan tugas dibidang pelayanan yang umumnya berhadapan langsung dengan orang-orang yang membutuhkan jasa mereka.

Keterampilan, adalah kemampuan melaksanakan tugas / pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. (Moenir, H.A.S. 2002:117). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan dari pada unsur lain.

Kemampuan adalah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik (Gibson, 1992:54-55). Kemampuan sering kali diidentikkan dengan

intelegensia, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan, sehingga tingkat intelegensi seseorang sangat menentukan kekuasaanya dalam bekerja (As`ad, 1991:5). Dengan demikian maka orang-orang dengan intelegensi yang tinggi akan sanggup memecahkan kesulitan yang dihadapinya dalam bekerja, dan sebaliknya. Dari sudut manajemen SDM, terdapat dua faktor yang mempengaruhi tingkat produktifitas, (Nawawi, 1997:97) yaitu:

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melakukan pekerjaan. Baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan, maupun yang bersumber dari pengalaman kerja. Untuk itu sangat tergantung pada proses mendapatkan atau seleksi penempatan individu, yang seharusnya dipilih yang terbaik untuk jabatannya, sesuai dengan hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.

Menurut Prof. DR Buchari Zainun dalam Manajemen dan Motivasi Kemampuan (Ability) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Ada beberapa unsur yang terkandung didalam kemampuan seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga

mencerminkan Pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja.

Kemampuan seorang karyawan dapat diukur dari cara ia menjalankan tugasnya, dari gagasan-gagasan yang pernah ia ciptakan serta variasi apa saja yang telah ada. Seorang karyawan sebelum diterima sebuah perusahaan melakukan berbagai macam tes agar benar-benar menemukan karyawan sesuai dengan tugas yang akan dilaksanakannya.

Berangkat dari pendapat Notoatmodjo (1998:28), penulis melihat kemampuan (*ability*) dan insentif untuk diteliti lebih lanjut. Dimana kemampuan disini adalah kemampuan yang dapat dikembangkan. Hal ini melihat dari kemampuan kerja pegawai yang masih rendah dan harus dikembangkan, dimana kemampuan pegawai akan dikembangkan dengan cara memberikan pelatihan, diklat dan pendidikan lainnya. Dengan diberikan pelatihan di atas nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan insentif merupakan lingkungan tempat kerja karyawan. Dilihat dari pegawai yang bertahan lama bekerja di KUD, dengan adanya imbalan/insentif yang diharapkan akan menjadikan pegawai tersebut betah dan bertahan di KUD Setia Selayo Mandiri.

Berdasarkan teori-teori di atas maka untuk mengukur kemampuan pegawai digunakan indikator pelaksanaan tugas sehari-hari, penggunaan alat kerja dan pelaksanaan prosedur kerja, sesuai dengan pendapat Hasibuan (2003) dan Moenir (2002).

3. Insentif

a. Pengertian insentif

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Menurut Long (1998: 185) insentif merupakan bagian dari upah berdasarkan kinerja (*performance pay*) yang diberikan dalam bentuk uang yang dileyapkan berdasarkan prestasi. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Menurut *Agency theory* (Jensen dan Meckling, 1976 insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas hasil kerjanya. Apabila insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka karyawan akan merasakan adanya ketidakadilan. Dengan adanya ketidakadilan tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku.

Konsep tentang insentif telah diperkenalkan oleh federick Taylor pada akhir tahun 1800, bahwa yang dinamakan insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktifitas (dalam Ruky: 2002). Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk finansial yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang ditentukan. Karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan baik secara keseluruhan atau sebahagian penghasilan mereka (Handoko, 2001: 176).

Menurut Rivai (2004 : 362) mengatakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada Pegawai karena kinerjanya

melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasanya disebut sebagai kompensasi berdasarkan kinerja.

Selanjutnya teori kebutuhan Mc. Clelland (dalam Winardi 2002 :: 156) menyatakan bahwa upah atau gaji merupakan sesuatu yang penting sebagai suatu sumber umpan balik kinerja untuk pegawai yang bermotivasi tinggi hingga akhirnya menimbulkan prestasi.

Insentif merupakan suatu bentuk dorongan, kemauan dan harapan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan karyawan tersebut mau melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya, menurut Moenir (1991: 203) menyatakan : Insentif merupakan perangsang yang berkenaan pada produksi kerja baik secara perorangan maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dapat dilakukan apabila mereka menghasilkan lebih banyak dan ditimbulkan sehingga mereka memperoleh pembayaran yang lebih.

Veithzal (2004) menyebutkan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja yang merupakan keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan kinerjanya dan penghematan biaya, ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung dari luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

Menurut Sarwoto (1991:144) mengemukakan pengertian insentif adalah sebagai berikut:

”Insentif merupakan penggerak atau rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan pada internal motivasi yang menggerakkan seseorang untuk bekerja berbeda secara individu satu sama lainnya sebagai bentuk pemberian insentif tersebut lazim berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainya tergantung pada internal motif dari pegawai yang beragam dalam organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut juga diharapkan dengan adanya insentif pegawai mau secara sadar, mampu dan bersedia menyumbangkan pengetahuan dan kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dimana nantinya pemberian insentif ini apakah dalam bentuk materi atau non materi dapat meningkatkan disiplin dan kinerja para pegawai.

Terdapat keuntungan-keuntungan yang didapat apabila merencanakan pemberian performance pay yang dirancang dengan tepat (long, 1998: 185) yaitu:

- a. Dapat dijadikan sebagai kunci dalam berprilaku dan peningkatan motivasi untuk mencapai prestasi.
- b. Mengurangi kebutuhan akan bentuk-bentuk mekanisme untuk mengontrol perilaku karyawan.
- c. Menciptakan minat dalam diri karyawan untuk berprestasi dan mencari informasi tentang tingkat informasi terbaru.
- d. Mendukung strategi manajemen dan pencapaian tujuan organisasi.

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Insentif harus mengandung prinsip keadilan untuk kepentingan pengembangan dan penerapan sistem insentif, yang dimaksud dengan prinsip keadilan adalah bahwa secara internal para pegawai yang melaksanakan tugas sejenis mendapat imbalan yang sama juga. Tentu ada factor lain yang harus dipertimbangkan, seperti masa kerja, jumlah tanggungan dan sebagainya yang berakibat pada perbedaan penghasilan para pegawai.

b. Kegunaan Insentif

Insentif merupakan salah satu bagian terpenting diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia. Patten dalam Handoko (2001: 80) mengemukakan bahwa pemberian kepada seseorang yang memiliki tugas dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas yang diberikan, sehingga prestasi kerja lebih memuaskan. Insentif sesuai dengan pendapat Patten dalam Handoko (2001 : 83), untuk berubah dan memperbaiki prestasi kerja sebaiknya disediakan sebarang imbalan, karena pemberian imbalan yang berharga untuk pemenuhan kebutuhan hidup akan merangsang mereka untuk giat bekerja.

c. Jenis Insentif

Insentif dapat dibedakan atas insentif yang bersifat materil dan Non materil. Insentif yang bersifat materil dapat berupa uang, barang dan hadiah, sedangkan Insentif yang bersifat non materil berupa imbalan yang dapat memberikan kepuasan dan kebanggaan rohani, seperti

penghargaan, pujian, promosi jabatan dan pemberian kesempatan. Insentif non materil menurut Hasibuan (1994: 26) dapat diartikan sebagai daya penstimulir yang tidak berbentuk materil, seperti penempatan yang tepat, pegawaian yang terjamin, piagam penghargaan, perlakuan yang wajar dan sejenisnya.

Darma (dalam Jumaidah 2004: 27) menyatakan bahwa insentif Non materil paling sederhana adalah pujian atau pengakuan. Ia juga menambahkan beberapa jenis insentif yang besar manfaatnya jika diterapkan adalah pujian, pengakuan formal, penghargaan dan penugasan ketempat yang disukai, juga dapat dikatakan sebagai sesuatu yang dapat menstimulir, mendorong atau merangsang dan hal itu bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas. Adanya insentif dapat merangsang seseorang untuk berbuat secara sempurna karena insentif dapat menimbulkan dorongan untuk berbuat lebih baik.

Jenis-jenis Insentif lainnya:

1. Insetif Individu

Insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu dapat diberikan berdasarkan kuantitas hasil kerja atau berdasarkan waktu (*timing*).

2. Insentif Kelompok

Insentif kelompok merupakan insentif yang diberikan karena menghasilkan sebuah produk yang membutuhkan kerjasama dengan orang lain. Terdapat cara pembayaran insentif kelompok:

- a. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasinya.
- b. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasinya.
- c. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Menurut Locke (dalam Ruky: 2002) Insentif berupa uang akan lebih dapat meningkatkan produktifitas dibandingkan dengan teknik-teknik lainnya, seperti pencapaian tujuan, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*).

Dari pendapat yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa insentif hanya merupakan media yang disediakan oleh suatu organisasi guna memberikan rangsangan dan dorongan kerja kepada pegawai dimana bentuk dan cara pemberian insentif antara pegawai yang satu dengan yang lainnya akan berbeda.

Dengan demikian insentif disini merupakan sarana motivasi yang dapat diberikan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan

dengan sengaja kepada pegawai dalam diri mereka timbul suatu semangat yang besar untuk berprestasi dalam berorganisasi.

B. Kerangka Konseptual

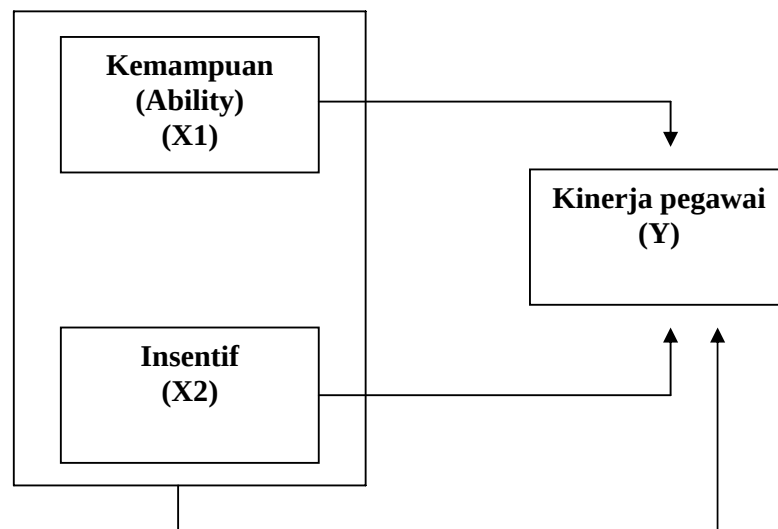
Berdasarkan kajian teoritis, dapat penulis kemukakan kerangka konseptual penelitian ini. Kemampuan seseorang sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu.

Kemampuan kerja yang baik dari seorang pegawai akan meningkatkan kinerja, dimana kemampuan ini juga harus didukung oleh keterampilan, keahlian, dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Kemampuan akan menempatkan seseorang kedalam satu fikiran menyukai sesuatu, bergerak atau mendekati atau menjauhi sesuatu tersebut. Informasi yang dimasukan kedalam suatu pemikiran seseorang oleh orang lain, anggap saja misalnya seorang manajer kepada bawahanya dapat mengubah kemampuan bawahanya untuk menggerakanya melakukan suatu tindakan, dan hal tersebut dapat berbentuk kinerja.

Untuk pencapaian kinerja maka insentif sangatlah penting sebab kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh besar kecilnya jumlah insentif yang diterima. Insentif yang jumlahnya memenuhi keinginan seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kinerja merupakan kemampuan kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk memberikan seluruh kemempuan yang terbaik terhadap sebuah organisasi. Berarti untuk

meningkatkan kinerja seorang pegawai maka harus terlebih dahulu ditingkatkan insentif, kemampuan (Ability) sebab dengan meningkatkan kedua faktor-faktor tersebut akan sangat menunjang dalam pengoptimalan kinerja pegawai.

Secara Konseptual logika berfikir diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I kerangka konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas masalah penelitian. Hipotesis yang dijukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan (Ability) dan insentif terhadap kinerja pegawai KUD Setia Selayo Mandiri.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan (Ability) terhadap kinerja pegawai KUD Setia Selayo Mandiri.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai KUD Setia Selayo Mandiri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan (Ability) dan Insentif terhadap kinerja pegawai di Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Selayo Mandiri kecamatan kubung kabupaten Solok.

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh antara kemampuan (Ability) terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa Setia Selayo Mandiri. Hal ini semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh pegawai maka cenderung kinerja yang dihasilkan pegawai semakin baik.
2. Terdapat pengaruh antara Insentif terhadap kinerja pegawai Koperasi. Hal ini semakin baik insentif yang diberikan koperasi kepada pegawai maka kinerja akan membaik pula.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan saran-saran kepada pengurus koperasi Unit Desa Setia Selayo Mandiri Kecamatan Kubung Kabupaten Solok diharapkan sebagai berikut:

1. Untuk itu kemampuan kerja seorang pegawai haruslah ditingkatkan, upaya ini dapat dilakukan melalui jenjang pendidikan formil (Sekolah, perguruan

tinggi) melalui diklat dan pelatihan-pelatihan kepada pegawai terutama mereka yang mempunyai kemampuan agak rendah.

2. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka perlu adanya komitmen pimpinan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui berbagai upaya dan inovasi yang positif, diantaranya melalui pendistribusian insentif yang adil dan profesional. Pemberian kesempatan diklat teknis dan fungsional sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi serta melaksanakan ketentuan-ketentuan yang sudah menjadi kesepakatan bersama sehingga motivasi kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. (1997), *Prosedur penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta
- Danil. Ezril. 2006 *Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi kerja dan kinerja terhadap Kepuasan kerja pegawai sekretaris daerah Kota Padang Panjang*. Padang ; Tesis MM. unp.
- Depdikbud (1990) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta
- Dharma, Agus (1986) *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali; Jakarta.
- Jumaidah. 2004. *Tesis*. Kontribusi Insentif Non Material dan Iklim Sekolah Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Merak Karimun. Tesis Program Studi Administrasi Pendidikan.
- Loko, Handres. 2005. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta; Amara Books.
- Mangkunegara, Anwar, (2005) *Evaluasi kinerja SDM*, Revika aditomo: Padang. Bandung ; RemajaRosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000./ *(Manajemen SDM)*
- Nawawi, H. 1993. *Administrasi Personalia Untuk Meningkatkan produktivitas Kerja*: Jakarta; Haji Mas Agung.
- Prawiro Sentono, Sutadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*). Yogyakarta, Andi Offset.
- Rianto, Agus, (2007) *Statistik: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, Veithzal, 2004. *MSDM untuk Perusahaan*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V . 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi kedua, Jakarta ; PT . Raja grafindo Persada.
- Rucky, Achmad. (2002) *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. gramedia: Jakarta.
- Sudjana, (1992) *Metode Statistik*, Tarsito, Bandung.
- Syafruddin. 2004. *Buku Ajar Penilaian Hasil Belajar*. Padang: Jurusan Ekonomi FIS UNP.
- Toha, M. 2004. *Kepemimpinan Dlam Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta; Geraha Ilmu.