

**PENGARUH INSENTIF, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN KERINCI**

T E S I S



oleh:

HAIROMAN
NIM. 16208035

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

ABSTRACT

HAIROMAN : TM / NIM 2016/16208035, Influence of incentives, Leadership Style, and Work Motivation on the Performance of Office Staff of the Ministry of Religion in Kerinci Regency.

This study aims to reveal the Effect of Incentives, Leadership Style, and Work Motivation on the Performance of the Ministry of Religion Office Staff in Kerinci Regency. This study uses quantitative methods. The population of this study was all employees in the Office of the Ministry of Religion of Kerinci Regency. Respondents in this study amounted to 95 people. Data collection techniques in this study used cluster sampling techniques. Data was collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability in advance both content and empirical test items in the field. The data analysis technique used is path analysis. The results of this study have proven that there is a direct effect of incentives on work motivation; there is a direct influence of leadership style on work motivation; there is a direct effect of incentives on employee performance; there is a direct influence of leadership style on employee performance; there is a direct effect of work motivation on employee performance; there is an indirect effect of incentives on employee performance through work motivation and; there is an indirect influence of Leadership Style on the performance of the Office of the Ministry of Religion of Kerinci through employee motivation.

Keywords : Incentives, Leadership Style, Work Motivation, Performance.

ABSTRAK

HAIROMAN : TM / NIM 2016/16208035, Pengaruh Insentif, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap Pengaruh Insentif, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Responden dalam penelitian ini berjumlah 95 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster sampling*. Data dikumpulkan melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu baik konten maupun uji empirik item di lapangan. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analisis. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung insentif terhadap motivasi kerja; terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja; terdapat pengaruh langsung insentif terhadap kinerja pegawai; terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; terdapat pengaruh tidak langsung insentif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan ;terdapat pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci melalui motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Insentif, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja.

PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Judul : Pengaruh Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Kerinci.

Nama : HAIROMAN

TM/NIM : 2016/16208035

Program Studi (S2) : Ilmu Administrasi Negara (Magister Administrasi Publik)

Fakultas : Ilmu Sosial

Padaung, 30 Januari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D
NIP. 19630401 198903 1 003

Pembimbing II



Dr. Helmi Hasan, M.Pd
NIP. 19740228 200112 1 002

LEMBARAN PENGESAHAN TESIS

Nama : HAIROMAN
TM/NIM : 2016/16208035
Program Studi : S2 Ilmu Administrasi Negara
Judul Tesis : Pengaruh Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

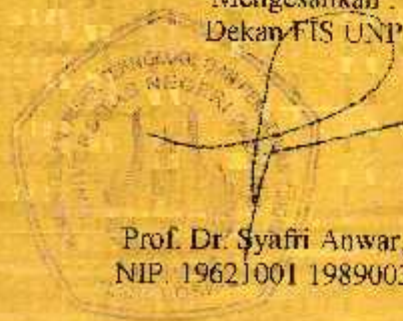
Tesis ini telah dipertahankan dihadapan sidang penguji tesis Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang pada tanggal 18 Januari 2019 dan telah dinyatakan : **LULUS**

Padang, 30 Januari 2019

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D	1.
Sekretaris : Dr. Helmi Hasan, M.Pd	2.
Anggota : Dr. Khairani, M.Pd	3.
Anggota : Dr. Afriva Khaidir, S.H., M.Hum.	4.
MAPA	
Anggota : Dr. Erianjoni, S.Sos, M.Si	5.

Mengesahkan :
Dekan FTS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 1989003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, tesis yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai auan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padang, 30 Januari 2019

Saya yang menyatakan,



HAIROMAN
NIM: 16208035

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT Rabb semesta alam, karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian tesis ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Ayahanda (Darmadi) dan Ibunda tercinta (Julita), terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya yang telah menjadi motivator utama mendampingi penulis hingga penyelesaian tesis ini. Selain itu dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang memberikan kesempatan dan

fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan Program Studi Magister Administrasi Publik .

2. Bapak Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D sebagai Pembimbing I dan Bapak Dr. Helmi Hasan M.Pd. sebagai Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Khairani, M.Pd, Bapak Afriva Khaidir, S.H, M.Hum, MAPA., Ph.D. dan Bapak Dr. Erianjoni, S.Sos, M Si sebagai tim penguji, yang telah banyak memberi masukan dan saran untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.
4. Bapak Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd., Ph.D Ketua Prodi Program Magister Administrasi Publik (M.AP), dan Bapak Aldri Frinaldi, S.H, M.Hum., Ph.D. Sekretaris Program Studi Magister Administrasi Publik (M.A.P) Universitas Negeri Padang (UNP).
5. Bapak Kementerian Agama Kabupaten Kerinci yang telah memberikan izin kepada penulis dalam melakukan penelitian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.
6. Para rekan mahasiswa Prodi S2 MAP FIS UNP, khususnya teman-teman angkatan VI yang senantiasa memberikan motivasi dan masukan demi penyelesaian tesis ini.
7. Keluarga besar saya yang ada di Kerinci terutama untuk ayahanda dan ibu

serta untuk adik yang selalu memberikan do'a dan semangat yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

8. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penelitian dan penyusunan tesis ini.

Penulis do'akan semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dan menjadi amal ibadah. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dan penulis berharap semoga sumbangan pemikiran yang penulis sampaikan bisa bermanfaat bagi pembaca semua khususnya untuk pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, 30 Januari 2019
Penulis

HAIROMAN
NIM.16208035

DAFTAR ISI

ABSTRACK	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja	12
2. Insentif.....	21
a. Tujuan Pemberian Insentif	22
b. Jenis - Jenis Insentif	23
c. Indikator Insentif.....	24
3. Gaya Kepemimpinan	27
4. Motivasi Kerja.....	30
5. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja.....	43
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja....	45
7. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja.....	45
8. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	46
9. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	47
B. Penelitian Terkait.....	48

C. Kerangka Konseptual.....	51
D. Hipotesis.....	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	56
B. Lokasi Penelitian.....	58
C. Populasi dan Sampel Penelitian	58
D. Jenis dan Sumber Data	60
E. Teknik Pengumpulan Data.....	61
F. Variabel dan Indikator.....	61
G. Instrumen Penelitian.....	63
H. Teknik Analisis Data.....	65
I. Uji Hipotesis.....	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	78
1. Gambaran Umum Kabupaten Kerinci.....	78
2. Tugas dan fungsi Kementerian Agama Kabupaten Kerinci	79
3. Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci	80
4. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci	80
5. Profil Responden	81
B. Temuan Khusus.....	84
1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	84
2. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	90
C. Pengujian Hipotesis	96
1. Pengajuan Model Konseptual.....	100
2. Model Analisis Jalur.....	101
3. Mengoperasikan Model Analisis Dengan Komputer	102
4. Uji Signifikansi Pengaruh.....	108
5. Uji Hipotesis.....	115
D. Pembahasan.....	117

1. Pengaruh Langsung Insentif terhadap Motivasi Kerja	117
2. Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	119
3. Pengaruh Langsung Insentif terhadap Kinerja pegawai	114
4. Pengaruh Langsung Gaya Kpemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	124
6. Pengaruh Tidak Langsung Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.....	126
7. Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci Melalui Motivasi Kerja.....	128
E. Keterbatasan Penelitian.....	129

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	130
B. Implikasi.....	134
C. Saran.....	134

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Permasalahan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kerinci	2
2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.....	40
3.1 Jumlah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci	59
3.2 Distribusi sampel penelitian	59
3.3 Skala Likert Untuk Jawaban Penelitian.....	64
3.4 Hasil Uji Validitas variabel Insentif (X1).....	69
3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	69
3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....	70
3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	71
3.8 Hasil Uji Realibilitas Angket Penelitian.....	72
4.1 Jenis Kelamin Responden.....	82
4.2 Pangkat dan Golongan Responden	82
4.3 Tabel Tingkat Pendidikan Responden	82
4.5. Deskripsi Indikator Variabel Insentif.....	84
4.6 Deskripsi Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan.....	84
4.7 Deskripsi Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	87
4.8 Deskripsi Indikator Variabel Kinerja	89
4.9 Rangkuman Analisis Uji Normalitas	91
4.10 Analisi Varian linearitas Insentif (X1) terhadap Motivasi Kerja (X3).....	93
4.11 Analisis Varian linearitas Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivais Kerja (X3).....	94
4.12 Analisis Varian linearitas Insentif (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	94
4.13 Analisis Varian Linearitas Gaya Kepemimpinan o(X2) terhadap kinerja(Y).....	95

4.14 Analisis Varians Linearitas Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja(Y).....	96
4.15 Rangkuman Uji Lineritas.....	96
4.16 Analisis Varian Regresi Substruktur 1 Pengaruh Insentif (X1),Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (X3).....	98
4.17 Analisis Varian Regresi Substruktur 2 Pengaruh Insentif (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).....	99
4. 18 Rangkuman Hasil Uji F.....	100
4.19 Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel <i>Eksogen</i> terhadap Variabel <i>Indogen</i>	110
4.20 Analisis Regresi Mediator Motivasi Kerja	110
4. 21 Analisi Regresi Mediator Gaya Kepemimpinan.....	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	52
3.1 Model Analisis Jalur	57
3.2 Sub Struktur Jalur 1	57
3.3 Sub Struktur Jalur 2	57
4.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.....	81
4.2 Model Analisis tentang Pengaruh variabel Insentif (X1), Gaya Kepemimpinan X2) Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (X3).....	101
4.3 Sub Struktur Jalur 1	102
4.4 Sub Struktur Jalur 2	102
4.5 Model Mediator Motivasi Kerja	110
4.6 Model Mediatro Gaya Kepemimpinan	112
4.7 Model Analisi dengan Nilai Koefisien Jalur	113

DATA LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian.....	146
2. Tabulasi Data Uji Coba Angket Penelitian.....	150
3. Data Validitas dan Realibitas Insentif.....	156
4. Data Validitas dan Realibitas Gaya kepemimpinan.....	158
5. Data Validitas dan Realibitas Motivasi Kerja.....	161
6. Data Validitas dan Realibitas Kinerja.....	163
7. Data Normlitas	165
8. Data Linieritas X1 terhadap X3	166
9. Data Linieritas X2 terhadap X3	168
10. Data Linieritas X1 terhadap Y	170
11. Data Linieritas X2 terhadap Y	172
12. Data Linieritas X3 terhadap Y	175
13. Sub Struktur 1	177
14. Sub Struktur 2	179
15. Tabulasi Data Penelitian	182

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan roda pemerintahan, peran pegawai negeri sebagai salah satu sumber daya manusia sangatlah penting. Karena manusia sebagai penggerak berjalannya suatu organisasi pemerintah. Sumber daya manusia memegang peranan yang utama sebagai faktor untuk tercapainya tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan. Hal ini dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Saat ini pemerintah Indonesia sedang berusaha keras untuk dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam rangka bangkit menjadi sebuah negara maju dan tidak lagi menjadi negara yang sedang berkembang. Pemerintah Indonesia mengusahakan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang penting dalam perusahaan atau instansi-instansi lain untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas.

Agar tercapainya tujuan suatu organisasi diperlukan kinerja pegawai yang baik. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat Mangkunegara (2000: 67) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kementerian Agama Kabupaten Kerinci terdiri dari beberapa bagian yaitu bagian tata usaha, bagian pendidikan madrasah, bagian Pendidikan Agama Islam, bagian Penyelenggaraan Haji dan Umroh, bagian Pembinaan Syariah dan Bagian Pembinaan Masyarakat. Berdasarkan data awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan penelitian awal di Kementerian Agama Kabupaten Kerinci, ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Hal ini ditandai dengan masih adanya target kerja yang belum terealisasi sepenuhnya.

Untuk mengetahui permasalahan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kerinci dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Permasalahan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama
Kabupaten Kerinci

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan (% Dokumen, org, Unit)	Target 2017	Realisasi 2017	Persen capaian tahun 2017
1	Bagian Tata Usaha	Terlaksananya Seluruh Administrasi	Kali	6	4	67%
2	Pendidikan Madrasah	Terselenggaranya Pembinaan terhadap Seluruh Madrasah	Kali	37	20	54%
3	Pendidikan Agama Islam	Terlaksananya pembinaan peningkatan pendidikan agama islam	SPM	3	1	33%
4	Bagian Penyelenggaraan Haji dan Umroh	Terlaksananya pembinaan peningkatan penyelenggaraan haji dan umroh	SPM	6	4	67%
5	Bagian Pembinaan Syariah dan Masyarakat	Terlaksananya Pembinaan Syariah dan Bagian Pembinaan Masyarakat	Kali	3	1	33%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

Kementerian Agama Kabupaten Kerinci Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dipahami bahwa capaian kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kerinci masih kurang optimal. Hal ini disebabkan beberapa pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kerinci yang kurang mendapatkan insentif. Hal ini juga mungkin berkaitan

dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan dan juga motivasi kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dalam memberikan semangat kepada bawahan/pegawai. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hessel (2007: 178) yang menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan atau instansi-instansi. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan, maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, dimana pimpinan harus senantiasa memberikan insentif agar kegiatan-kegiatan berjalan sesuai dengan arah tujuan yang telah ditetapkan sehingga kedisiplinan kerja dapat meningkat dan berujung pada peningkatan kinerja. insentif menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja pegawai karena sebagai sarana *controlling* kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan/instansi.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan insentif kerja agar sesuai dengan perencanaan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu yang harus dijaga yaitu dengan memelihara insentif didalam organisasi. insentif menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Jessica Martha Kusuma (2013) yang menunjukan bahwa Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Melalui insentif maka pegawai akan dapat diawasi dengan baik sehingga

dapat meningkatkan kinerja dan berdampak pada terwujudnya peningkatan kualitas kerja pegawai secara maksimal.

Menurut (Mangkunegara, 2006: 89) bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi. Kemudian itu (Hasibuan, 2011: 118) juga mengatakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil.

Dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi maka insentif perlu dilakukan agar segala sesuatu yang telah direncanakan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan ketika terjadi penyimpangan dapat langsung mengambil tindakan sebagai suatu koreksi. Karena insentif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi tujuan insentif yang berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakan kegiatan insentif seperti dikatakan Menurut (Handoko, 2011: 176) berpendapat bahwa tujuan bahwa tujuan dari sistem insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi sementara Rivai (2010: 767) mengungkapkan tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab serta dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan 4 (empat) orang pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci pada tanggal

20-21 Januari 2018, insentif yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai kurang maksimal, sehingga banyak hasil kerja tidak sesuai diharapkan, sehingga mempengaruhi kualitas kerja. Hal ini juga senada dengan wawancara peneliti dengan bagian tata usaha Kementerian Agama Kabupaten Kerinci, bapak Syahridal, M.Si, pada tanggal 21 Januari 2018 yang mengatakan insentif yang dilakukan pimpinan kurang baik sehingga masih banyak terdapat penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang telah ditentukan.

Selanjutnya peneliti mewawancarai kepala Kasi Bumdes Islam bapak Tri Yurman. S.Ag, Kasi Pais Drs Nahrizal, Kasi Pendidikan Mandrasah Dafrisman .S.Pd ,.M.Pd dan Kasi Penyelenggara Haji dan Umroh Drs H Amri mereka menyatakan bahwa kurang optimalnya kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci yang dipengaruhi oleh kurangnya insentif, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Selain itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Organisasi agar dapat mencapai tahap produktivitas pekerja yang tinggi, perlu memastikan gaya kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dan bawahan yang baik akan menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja karyawan/pegawai akan semakin tinggi seiring dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan semakin baik. Menurut Handri Wahyuni (2008) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut Purnomo (2006: 46) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Menurut Luthans (2002: 56) Gaya

kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja juga dapat dikatakan sebagai prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan kementrian agama di Kabupaten Kerinci pada tanggal 20-21 Januari 2018, gaya kepemimpinan yang dilakukan/terapkan kurang memberikan rasa aman dan nyaman kepada bawahan sehingga mengganggu kinerja setiap individu pegawai. Riana (2014), menyatakan untuk meningkatkan kinerja maka peran seorang pemimpin yang berwibawa dan memiliki jiwa gaya kepemimpinan yang baik dan tegas dapat menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya faktor-faktor tersebut maka dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan. Seorang pemimpin juga harus mampu menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dan selalu memberikan kesempatan bagi para karyawannya untuk menyampaikan ide-ide yang berkaitan dengan organisasi agar cita-cita atau harapan yang diinginkan seluruh elemen organisasi akan tercapai.

Selain itu, motivasi kerja adalah salah satu yang memengaruhi semangat kerja pegawai. Menurut Ma'rifah (2004) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Setiap pegawai dalam suatu instansi belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak instansi. Setiap insentif mengharapkan pegawai memberikan kinerjanya yang

maksimal, agar memberikan dampak positif kepada insentif. insentif perlu memberikan motivasi dan kompensasi yang tinggi untuk pegawai, sehingga pegawai akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja pegawai itu sendiri. Hal tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap instansi.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan 4 (empat) pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci pada tanggal 20-21 Januari 2018, pimpinan kurang memberikan motivasi (merangsang) kepada bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas diatas produktivitas standar dan juga memberi penghargaan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang diberikan belum sesuai yang diharapkan. Oleh sebab itu berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci, dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui penelitian tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai yang terlambat sehingga tidak tercapainya target pekerjaan.

2. Masih cukup banyak sasaran kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci yang belum terealisasi.
3. Masih banyak pegawai negeri sipil yang tanpa keterangan tidak masuk kantor yang berupa insentif berbentuk kehadiran.
4. Kurangnya motivasi kerja dan tidak adanya peningkatan motivasi kerja di kalangan pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.
5. Kurangnya insentif pegawai dan kebanggaan sebagai pegawai pemerintahan.

C. Pembatasan Masalah

Berangkat permasalahan dan dari indentifikasi masalah yang telah dikemukakan maka peneliti melakukan penelitian pengaruh insentif, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (eksogen) terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci sebagai variabel terikatnya (endogen).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap motivasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Kerinci?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Kerinci?
3. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci?

4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung insentif terhadap motivasi kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.
3. Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi pihak akademis, penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan dan bisa dijadikan sebagai bahan informasi tambahan,

pengembangan teori dan masukan bagi peneliti yang berminat meneliti permasalahan yang sama.

- b. Bagi penulis, sebagai salah satu tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan, serta sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S2 guna mendapatkan gelar Magister Administrasi Publik (MAP) di Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Padang (UNP).

2. Manfaat Praktis

- a. Memberi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.
- b. Mencari solusi alternatif dalam meningkatkan Kinerja pada Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh insentif, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kementerian agama Kabupaten Kerinci. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh insentif terhadap motivasi kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,024336 atau 2,43 % dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya insentif sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai kementerian agama di Kabupaten Kerinci dan insentif perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan motivasi kerja selanjutnya.
2. Terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,511321 atau 51,13 % dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk selanjutnya.
3. Terdapat pengaruh langsung insentif terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,0576 atau 5,76 % dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan insentif perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan kinerja pegawai untuk selanjutnya.

4. Terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,034225 atau 3,42 % dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan kinerja pegawai untuk selanjutnya.
5. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,010404 atau 1,04 % dengan signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan kinerja pegawai untuk selanjutnya.
6. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,00294372 atau 0,29 % dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,07 > 1,98$) dari $\alpha = 0,05$ artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, salah satu yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi adalah insentif serta motivasi kerja untuk mencapai suatu kinerja pegawai yang diinginkan.
7. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,00734043 atau 0,73 % dengan nilai T_{hitung} Lebih besar T_{tabel} ($2,01 > 1,98$) dari $\alpha = 0,05$ artinya gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai kementerian agama, dan

perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi adalah gaya kepemimpinan serta motivasi kerja pegawai kementerian untuk mencapai kinerja pegawai yang diharapkan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas pada penelitian ini, maka dapat dikemukakan implikasi teoritis maupun implikasi praktis, yaitu sebagai berikut

1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memiliki implikasi, yaitu:

- a. Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai. Hal ini diperkuat penelitian dari Jessica Marta Kusuma (2013) dengan adanya pemberian insentif dari perusahaan, pegawai akan mendorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih semangat sehingga akan meningkatkan kinerjanya semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin tinggi pula pekerjaan yang dihasilkan.
- b. Insentif juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian suatu insentif akan menjadi umpan balik dilakukan oleh perusahaan/instansi, sehingga pegawai akan dapat memotivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja. Untuk memperkuat asumsi adanya insentif terhadap motivasi kerja didukung oleh Rivai (2005) bahwa insentif sebagai alat untuk memotivasi kerja pada pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu atau

kelompok yang berorientasi pada hasil kerja. Insentif akan diamati, dihayati dan di amali.

- c. Motivasi kerja juga memiliki bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Penelitian yang dilakukan oleh Sindi Larasati (2014). Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Menurut teori McClelland dalam Mangkunegara (2011: 104) menyimpulkan bahwa “Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dimana jika seorang manajer atau pimpinan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah”.
- d. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja, hasil analisis ini memberikn informasi bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara langsung terhadap Motivasi Kerja artinya adalah semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan gaya kepemimpinan maka semakin kuat motivasi kerja Menurut Thoha (2007). Hasil ini konsisten dengan beberapa hasil penelitian dan teori Kajian ini yang dilakukan

oleh Jhon dan Gregory (2012), menyatakan gaya kepemimpinan berperan penting dan memotivasi karyawan serta motivasi pegawai.

- e. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin kuat kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Adapun Menurut teori Mangkunegara (2006) dalam Tucunan, Supartha, & Riana (2014) Kinerja pegawai juga dapat dikatakan sebagai prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja maka peran seorang pemimpin yang berwibawa dan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dan tegas dapat menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi. Sebab dengan adanya faktor-faktor tersebut maka dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis penelitian ini memiliki implikasi, yaitu :

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kementerian Agama Kabupaten Kerinci dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi pedoman bagi instansi-instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas pada penelitian ini, maka peneliti mencoba untuk memberikan saran antara lain:

1. Disarankan agar jajaran pimpinan pada Kementerian Agama Kabupaten Kerinci untuk lebih memperhatikan Insentif, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja, sehingga kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Kerinci dapat lebih maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkenaan dengan kinerja pegawai dengan menambah teori-teori baru dan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. 1996. *Teknik Analisa Data*. Padang: FIP UNP.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* Padang: UNP Press..
- Burns, J. M. 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Burhan, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta.
- _____. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- George R. Terry ,2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*.(Edisi Bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Gomes Faustino. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Andi Offset
- Ghozali Saydam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hessel. 2007. *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo.
- Handoko, 2011, *Manajemen Personal & Sumber daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.