

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI
PENGAWASAN SERTIFIKASI BENIH TANAMAN PANGAN
DAN HORTIKULTURA PROV. SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh:

FADILLAH
01011381821002
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI
PENGAWASAN SERTIFIKASI BENIH TANAMAN PANGAN
DAN HORTIKULTURA PROV. SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh:

Nama : Fadillah
Nim : 01011381821002
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua



Tanggal

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

: 16 - 07 - 2020

NIP. 196610221992032002

Anggota



Tanggal

Wita Farla WK, SE., M.M

: 13 - 07 - 2020

NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI PENGAWASAN SERTIFIKASI
BENIH TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
PROV. SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh:

Nama : Fadillah
NIM : 01011381821002
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 17 Agustus 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 28 Agustus 2020

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

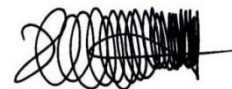
Anggota



Wita Farla WK, SE., M.M

NIP. 198104012014092001

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph. D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Fadillah
NIM : 01011381821002
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pengawasan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikultura Prov. Sumatera Selatan.

Pembimbing:

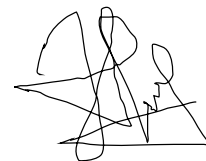
Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Wita Farla WK, SE., M.M

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 28-08-2020

Pembuat Pernyataan



Fadillah

01011381821002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Belajarlh memaknai hidup dari kalender.
Selalu membuang masa lalunya, dan
Berusaha berubah menjadi lebih baik setiap tahunnya”**

(Anonim)

“Mulailah melakukan yang terbaik dari hari ini”

(Penulis)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Keluargaku,

Sahabatku,

Dan

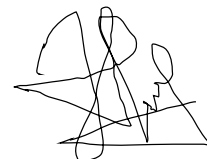
Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur saya panjatkan Kehadirat Allah SWT, karna berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul: “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada UPTD Badan Pengawasan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Prov. Sumatera Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Selama penelitian dan penyusunan ini berlangsung, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan kemampuan yang ada, penulis berusaha menyusun penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Namun penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan baik dalam segi penyampaian materi maupun penulisan. Maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penelitian ini dimasa yang akan datang.

Palembang, 28-08-2020



Fadillah

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, Puji dan Syukur saya panjatkan Kehadirat Allah SWT, karena penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini tepat pada waktunya. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta masukan yang sangat berguna dari berbagai pihak. Untuk itulah dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Pencipta Alam Semesta. Terima kasih atas segala Rahmat, Hidayah serta Karunia-Mu hingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
2. Yth. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.S.i selaku dosen Pembimbing Skripsi I, yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
3. Yth. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah banyak memberikan masukan dan waktu untuk membantu dalam penyelesaian dalam skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.

4. Yth. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen penguji seminar proposal, yang telah memberikan kritikan dan saran yang sangat membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Yth. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen penguji ujian komprehensif, yang telah memberikan kritikan dan saran yang sangat membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Yth. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
7. Yth. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Yth. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Yth. Bapak Dr. Kms. M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Yth. Bapak Reza Ghasarma S.E., M.M., M.B.A selaku Pengelola Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Yth. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah banyak memberikan masukan dan waktu selama menempuh masa kuliah.
12. Kepada seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap Manajemen sebagai ilmu dan *inshaAllah* dalam prakteknya nanti.

13. Kepada khususnya kedua orang tuaku dan saudara saudaraku yang selalu mengiringi langkah kakiku dengan doa, serta selalu memberikan semangat dukungan kepada penulis yang tiada hentinya.
14. Kepada Kak Nia, Kak Arif dan Kak Moniq yang selalu memberikan suport dan arahan agar menyelesaikan skripsi. Terima kasih kak.
15. Kepada teman-teman konsentrasi manajemen sumber daya manusia seperjuanganku pete, nadia, mutia, yola yang selalu saling memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi.
16. Kepada sahabatku cek, citra, “family by heart” dan “NEXT TRIP” yang selalu memberikan motivasi serta dukunganya selama ini, terima kasih untuk semuanya.
17. Teman-teman Manajemen Asal DIII Angkatan 2018, yang telah menjadi rumah keduaku beberapa tahun terakhir. Terima kasih atas semua bantuan dan dukungan selama masa kuliah ini, semoga kita sukses dan mencapai apa yang kita cita-citakan.
18. Semua pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
19. Almamater yang kubanggakan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik di masa akan datang. Penulis juga berharap agar Skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Aamiin.

Palembang , 28-08-2020

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name 'Fadillah', written in a cursive style.

Fadillah

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Fadillah
NIM : 01011381821002
Jurusan : Manajemen
Judul :

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Balai Pengawasan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Wita Farla WK, SE., M.M

NIP.198104012014092001

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI PENGAWASAN SERTIFIKASI BENIH TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROV. SUMATERA SELATAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh insentif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Balai Pengawasan Sertifikasi Benih TPH Prov. Sumsel. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Definisi oprasional dari insentif menggunakan pandangan Suwatno dan Priansa dengan 2 indikator yaitu insentif material dan insentif non material. Sedangkan kinerja menggunakan pandangan Setiawan dan Kartika dengan 4 indikator yaitu ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di UPTD tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan acara menyebarkan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data. Data analisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Balai Pengawasan Sertifikasi Benih TPH Prov.Sumsel.

Kata kunci: Insentif, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF INCENTIVES ON CIVIL SERVANTS PERFORMANCE IN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI PENGAWASAN SERTIFIKASI BENIH TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROV. SUMATERA SELATAN

This study aims to look at the effect of incentives on the performance of Civil Servants in UPTD Balai Pengawasan Sertifikasi Benih TPH Prov. Sumsel. This type of research is quantitative research. The operational definition of incentives uses the views of Suwatno and Priansa with 2 indicators namely material incentives and non-material incentives. While the performance uses the view of Setiawan and Kartika with 4 indicators namely the accuracy of task completion, suitability of working hours, the level of attendance and collaboration between employees. The sample in this study amounted to 47 people who are Civil Servants at the UPTD. The technique of data collection is done by distributing questionnaires as a data collection tool. Data analysis using simple linear regression analysis. The results showed that incentives had a significant effect on the performance of Civil Servants in UPTD Balai Pengawasan Sertifikasi Benih TPH Prov.Sumsel.

Keywords: Incentives, Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	Fadillah
	JenisKelamin	Perempuan
	Tempat, TanggalLahir	Palembang, 19 Desember 1996
Agama	Islam	
Status	Belum Menikah	
Alamat	Jl. Jalan Naskah Perum Bukit Naskah Indah Blok D. No. 30	
Email	adlfadillah27@gmail.com	
Pendidikan Formal :		
SD Xaverius 5 Palembang		2003-2009
SMP Xaverius 6 Palembang		2009-2012
SMA Negeri 1 Palembang		2012-2015
Kesekretariatan Diploma III Universitas Sriwijaya		2015-2018
Strata-1 (S-1)FakultasEkonomiUniversitasSriwijaya		2018-2020

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	IV
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	V
KATA PENGANTAR	VI
UCAPAN TERIMA KASIH.....	VII
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	XI
ABSTRAK	XII
ABSTRACT.....	XIII
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	XIV
DAFTAR ISI.....	XV
DAFTAR TABEL.....	XVIII
DAFTAR GAMBAR	XIX
DAFTAR LAMPIRAN.....	XX
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Teori Harapan Victor Vroom (Vroom's <i>Expectancy Theory</i>)	14
2.1.2 Insentif	15
2.1.2 Indikator Pemberian Insentif	16
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	16
2.1.4 Manfaat Insentif.....	18
2.1.5 Jenis – Jenis Insentif	18
2.1.6 Efek Insentif.....	19

2.1.7	Kinerja	20
2.1.8	Indikator Kinerja	21
2.1.9	Tujuan Penilaian Kinerja	21
2.1.10	Manfaat Penilaian Kinerja	23
2.1.11	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.2	Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.3	Penelitian Terdahulu	27
2.4	Kerangka Pikir	34
2.5	Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	35
3.2	Rancangan Penelitian.....	35
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	36
3.3.1	Jenis Data	36
3.3.2	Sumber Data	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data	38
3.5	Populasi dan Sampel.....	39
3.5.1	Populasi	39
3.5.2	Sampel	39
3.6	Uji Instrumen Penelitian	39
3.6.1	Uji Validitas	40
3.6.2	Uji Reliabilitas	40
3.7	Teknik Analisis Data	41
3.7.1	Analisis Regresi Sederhana	41
3.7.2	Koefisien Korelasi r dan Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.7.3	Uji Hipotesis	42
3.8	Definisi Operasional dan Variabel.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
4.1.1	Struktur Organisasi	46
4.1.2	Visi Dan Misi.....	47

4.2	Deskripsi Responden	48
4.2.1	Jenis Kelamin Responden	48
4.2.2	Usia Responden	48
4.2.3	Pendidikan Terakhir	49
4.2.4	Lama Berkerja	50
4.2.5	Status Perkawinan	51
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	51
4.3.1	Hasil Uji Validitas	51
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	53
4.4	Analisis Frekuensi Variabel Insentif (X)	54
4.5	Hasil Analisis Regresi	65
4.5.1	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	65
4.5.2	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	67
4.5.3	Hasil Analisis Uji Hipotesis (Uji t)	68
4.6	Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		72
5.1	Kesimpulan	72
5.2	Saran	72
DAFTAR PUSTAKA		74
LAMPIRAN		78

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Jabatan Struktural / Eselon.....	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah PNS Rinci Menurut Gol. Ruang / Jenis Kelamin..	6
Tabel 1.3 Rekapitulasi TPP Berdasarkan Golongan	7
Tabel 1.4 Tata Cara Perhitungan Keterlambatan Jam Masuk Kerja PNS.....	8
Tabel 1.5 Tata Cara Perhitungan (Pemotongan) Persentase Pembayaran TPP-PNS.....	9
Tabel 1.6 Rekapitulasi Absen Pegawai UPTD BPSB TPH PROV. SUMSEL.....	10
Tabel 2.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
Tabel 3.1 Tabel Pengukuran Variabel.....	38
Tabel 3.2 Oprasional Variabel	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	54
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif (X).....	55
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	60
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	66
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	67
Tabel 4.13 Penafsiran Koefisien Korelasi.....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji t	69

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Pada UPTD BPSB TPH Prov. Sumsel...	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	79
Lampiran 2. Tabulasi Kuisisioner.....	82
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	86
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	96
Lampiran 5. Uji Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t).....	106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Mondy (2010:4-5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Disamping itu manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu elemen terpenting yang dapat memutar roda perusahaan terus berjalan. Hal ini dikarenakan pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah yang bergerak mengelola perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi. Selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Meskipun manajemen sumber daya manusia tidak berhubungan langsung dengan dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Menurut Douglas (2000), setiap organisasi atau lembaga membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi karena merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Diera saat ini keberadaan SDM (sumber daya manusia) perlu ditingkatkan kualitasnya, karena dengan meningkatkan kualitas SDM (sumber daya manusia) diharapkan pegawai dapat

meningkatkan kinerjanya. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebagai sumber daya manusia yang berada di sektor pemerintahan. PNS (pegawai negeri sipil) berperan penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan nasional, sehingga kedudukan PNS (Pegawai Negeri Sipil) sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintah. Dalam lingkup organisasi pemerintahan, MSDM kadang kala tidak menjadi titik fokus perhatian utama. Akibatnya berimbas pada kinerja organisasi pemerintahan sehingga sulit menjadi organisasi yang inovatif, berdaya saing tinggi dan mutu pelayanan yang tidak prima.

Berdasarkan Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang PNS (Pegawai Negeri Sipil). Menjelaskan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Pegawai Negeri Sipil yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat kesatuan dan persatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat juga memiliki perlu ditingkatkan mutu, kemampuan, kesejahteraan dan penyedia sarana dan prasarana untuk dapat mendukung dalam pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

Untuk itu, diperlukan peningkatan kerja dari pegawai guna mewujudkannya sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan instansi pemerintahan. Tujuan instansi pemerintahan tercapai jika memiliki kinerja yang baik seperti kinerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan handal atas semangat kerja tugas yang telah diberikan serta dipercayakan. Salah satu pendorong kinerja yang baik adalah dengan adanya pemberian insentif.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) atau dikenal sebagai Insentif merupakan tambahan penghasilan berupa uang yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan dikaitkan dengan penilaian disiplin kehadiran (ketepatan waktu). Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada PNS berdasarkan tingkat kedisiplinan waktu dalam rangka peningkatan kinerja, motivasi, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dan semangat kerja pegawai instansi pemerintahan. Diharapkan dengan adanya pemberian tambahan penghasilan sebagai insentif ini dapat menjadi salah satu solusi objektif mengatasi rendahnya pendapatan PNS.

Insentif diartikan oleh Terry, G. R dalam Suwatno dan Priansa (2011) "*Latetery incentive means that wich incites or a tendency to incite action*". Artinya adalah insentif merupakan suatu yang merangsang minat untuk berkerja.

Selanjutnya Kinerja juga diartikan oleh Agust W. Smith dalam Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa "*Performance is output derives from processes, human otherwise*". Artinya adalah kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Kebijakan Insentif bagi Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat berdampak pada kesejahteraan pegawai. Insentif atau Tambahan Penghasilan Pegawai dapat diterima per-bulan sehingga dapat meyakini para pegawai negeri sipil dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Dalam Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 31 Tahun 2018 mengenai Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 4 Tahun 2013 Pasal 8b Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan bahwa “Pembayaran Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS di lingkungan Sumatera Selatan dapat dibayarkan dengan memperhatikan keuangan daerah sesuai Peraturan Perundang-undangan”.

Begitu pula pada kantor UPTD Balai Pengawasan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikultura Prov. Sumatera Selatan yang menerima TPP (Tambahan Penghasilan PNS) sebagai insentif setiap bulannya. Hal tersebut dilakukan karena insentif sangat berpengaruh bagi kinerja setiap pegawai demi kesejahteraan dan produktivitas kerja.

Berikut data pegawai UPTD Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Prov. Sumatera Selatan berdasarkan jabatan dan golongan :

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Jabatan Struktural / Eselon
Di Lingkungan UPTD BPSB TPH PROV. SUMSEL
Keadaan : Per Desember 2018**

NO.	ESLON	JUMLAH ESLON YANG ADA	JUMLAH ESLON YANG TERISI
1	I.A	–	–
2	I.B	–	–
3	II.A	–	–
4	II.B	–	–
5	III.A	–	–
6	III,B	1	1
7	IV.A	–	–
8	IV.B	2	2
9	V.A	–	–
10	V.B	–	–
JUMLAH		3	3

Sumber : UPTD BPSB TPH PROV. SUMSEL 2018

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa jumlah jabatan struktural / eslon di lingkungan kantor UPTD BPSB TPH Prov. SUMSEL berjumlah 3 orang. Dimana terdiri dari 1 orang eslon IIIB yang merupakan Kepala UPTD BPSB TPH Prov. SUMSEL. Selanjutnya eslon IVB terdiri dari 2 orang yang merupakan Kepala Subbagian Tata Usaha dan Kepala Seksi.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah PNS Rinci Menurut Gol. Ruang / Jenis Kelamin
Di Lingkungan UPTD BPSB TPH PROV. SUMSEL
Keadaan : Per Desember 2018**

NO.	GOL.	JML	STATUS KEPEGAWAIAN									
			LAKI – LAKI					PEREMPUAN				
			A	B	C	D	JML	A	B	C	D	JML
1	IV	9	1	1	–	–	2	7	–	–	–	7
2	III	29	1	7	–	3	11	2	7	4	5	18
3	II	9	–	7	2	–	9	–	–	–	–	–
4	I	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
JUMLAH		47	2	15	2	3	22	9	7	4	5	25

Sumber : UPTD BPSB TPH PROV. SUMSEL 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa terdapat 47 Pegawai Negeri Sipil yang ada di UPTD BPSB TPH Prov. SUMSEL, baik itu berdasarkan golongan maupun jabatan struktural. Dan dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang menduduki golongan III adalah jumlah pegawai yang banyak menerima insentif.

Berikut data besarnya pemberian uang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) di lingkungan UPTD Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Prov. Sumatera Selatan :

**Tabel 1.3 Rekapitulasi TPP Berdasarkan Golongan
Di Lingkungan UPTD BPSB TPH PROV. SUMSEL
Keadaan : Per Desember 2018**

NO.	GOLONGAN	TPP/bln	JUMLAH
1	IV (Eslon)	Rp. 4.500.000	2
2	III (Eslon)	Rp. 6.000.000	1
3	IV (Non Eslon)	Rp. 3.500.000	9
4	III (Non Eslon)	Rp. 2.500.000	26
5	II (Non Eslon)	Rp. 2.000.000	9
6	I (Non Eslon)	-	-
JUMLAH			47

Sumber : UPTD BPSB TPH PROV. SUMSEL 2018

Berdasarkan hasil wawancara saya dari pegawai di bidang TU (Tata Usaha) menyatakan bahwa rendahnya gaji setiap pegawai yang kurang memenuhi standar kehidupan atau tidak sesuai dengan kebutuhan. Sehingga dengan adanya insentif (tambahan penghasilan pegawai) diharapkan dapat mensejahterakan pegawai atau dapat memenuhi standar kehidupan pegawai. Namun dari hasil wawancara saya mengenai insentif, terdapat fenomena masalah yang terjadi yaitu insentif (TPP) seringkali diberikan tidak tepat pada waktunya. Hal inilah yang mungkin menyebabkan rendahnya tingkat kedisiplinan (ketepatan waktu) dan berimbas kepada kinerja mereka yang turun. Insentif (tambahan penghasilan pegawai) diberikan berdasarkan golongan dan jabatan struktural (eslon) dengan mempertimbangkan aturan kesesuaian jam kerja.

Insentif (tambahan penghasilan pegawai) dibayarkan setelah berakhirnya bulan berjalan dengan mempertimbangkan aturan kesesuaian jam kerja dan tingkat kehadiran. Perhitungan TPP (tambahan penghasilan pegawai) harus

mempertimbangkan rekapitulasi absensi elektronik yang akan menjadi dasar dalam perhitungan pembayaran TPP. Berikut data tata cara perhitungan dan pembayaran TPP (tambahan penghasilan pegawai) di lingkungan UPTD Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Prov. Sumatera Selatan :

**Tabel 1.4 Tata Cara Perhitungan Keterlambatan Jam Masuk Kerja PNS
Di Lingkungan UPTD BPSB TPH PROV. SUMSEL
Keadaan : Per Desember 2018**

NO.	KETERLAMBATAN JAM MASUK KERJA	PERHITUNGAN
1	< dari 1 Jam	Dihitung 1 Jam
2	> dari 1 Jam &< dari 2 Jam	Dihitung 2 Jam
3	> dari 2 Jam &< dari 3 Jam	Dihitung 3 Jam
4	> dari 3 Jam	Tidak diberikan TPP selama 1 hari

Sumber : UPTD BPSB TPH PROV. SUMSEL 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa tata cara perhitungan keterlambatan jam masuk kerja PNS per hari terhitung bilamana keterlambatan masuk kerja kurang dari 1 jam, maka dihitung 1 jam. Kedua, keterlambatan masuk kerja lebih dari 1 jam tapi kurang dari 2 jam, maka dihitung 2 jam. Ketiga, keterlambatan masuk kerja lebih dari 2 jam tapi kurang dari 3 jam, maka dihitung 3 jam. Terakhir, keterlambatan masuk kerja lebih dari 3 jam, maka dihitung tidak diberikan TPP selama 1 hari.

**Tabel 1.5 Tata Cara Perhitungan (Pemotongan) Persentase Pembayaran TPP-PNS
Sesuai Dengan Tingkat Kehadiran
Di Lingkungan UPTD BPSB TPH PROV.SUMSEL
Keadaan : Per Desember 2018**

NO.	KETERLAMBATAN JAM MASUK KERJA	PERHITUNGAN (PEMOTONGAN)
1	Selalu Tepat Waktu	Diberikan 100% x dipotong pajak
2	< dari 1 Jam	Dipotong sebesar 1% x pajak
3	> dari 1 Jam &< dari 2 Jam	Dipotong sebesar 2% x pajak
4	> dari 2 Jam &< dari 3 Jam	Dipotong sebesar 3% x pajak
5	> dari 3 Jam	Dipotong sebesar 4,5% x pajak
6	Izin , Sakit dan Cuti	Dipotong sebesar 4,5% x pajak
7	Menjalankan Tugas Dinas Luar	Diberikan 100% x dipotong pajak
8	Tidak Masuk Kerja 1 Bulan (penuh)	Tidak menerima TPP pada bulan tsb

Sumber : UPTD BPSB TPH PROV. SUMSEL 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa tata cara perhitungan persentase pembayaran TPP-PNS per hari sesuai dengan tingkat kehadiran. Pertama, bagi PNS yang masuk kerja sesuai dengan ketentuan jam efektif maka diberikan TPP sesuai dengan keputusan sebesar 100% dipotong pajak. Kedua, bagi PNS yang terlambat masuk kerja kurang dari 1 jam, maka pembayaran TPP dipotong sebesar 1%. Ketiga, bagi PNS yang terlambat masuk lebih dari 1 jam tapi kurang dari 2 jam, maka pembayaran TPP dipotong sebesar 2%. Keempat, bagi PNS yang terlambat masuk kerja lebih dari 2 jam tapi kurang dari 3 jam, maka pembayaran TPP dipotong sebesar 3%. Kelima, bagi PNS yang terlambat masuk kerja lebih dari 3 jam, maka pembayaran TPP dipotong sebesar 4,5%. Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterima PNS setelah dipotong pajak.

Bilamana bagi PNS yang tidak berkerja 1 bulan penuh, maka yang bersangkutan tidak menerima TPP (tambahan penghasilan pegawai) pada bulan tersebut. Bagi PNS yang yang tidak masuk kerja dengan alasan izin, sakit dan cuti selain cuti tahunan dan cuti melahirkan maka dipotong uang TPP sebesar 4,5% perhari dari besarnya TPP. Untuk PNS yang menjalankan tugas perjalanan dinas luar, maka dihitung tidak dipotong uang TPP.

Pada pengamatan awal yang dilakukan dikantor tersebut saya melihat rendahnya tingkat kedisiplinan (ketepatan waktu) kehadiran PNS dikantor tersebut. Rendahnya tingkat kedisiplinan PNS menjadi perhatian serius terkait dengan penerapan tambahan penghasilan pegawai (TPP).

Berikut data rekapitulasi absensi elektronik dari pegawai UPTD Balai Pengawasan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Prov. Sumsel :

**Tabel 1.6 Rekapitulasi Absen Pegawai UPTD BPSB TPH PROV. SUMSEL
Tahun 2018**

BLN	JUMLAH PEGAWAI	HARI EFEKTIF	KETERLAMBATAN MASUK KERJA									
			MASUK				PULANG		TIDAK HADIR			
			07.30	1 JAM	2 JAM	3 JAM	16.00	TK	S	T	C	I
1	48	22	564	256	34	6	860	-	-	186	10	-
2	48	19	534	210	27	18	789	-	-	123	-	-
3	48	21	619	199	31	6	855	-	-	150	-	-
4	48	21	588	185	39	4	816	-	-	186	6	-
5	48	20	960	-	-	-	960	-	-	-	-	-
6	48	12	267	176	16	5	464	-	-	112	-	-
7	48	22	569	212	28	6	845	-	-	157	54	-
8	48	21	1008	-	-	-	1008	-	-	-	-	-
9	48	19	588	190	14	3	795	-	-	109	8	-
10	48	23	641	296	5	-	942	-	22	140	-	-
11	48	21	1008	-	-	-	1008	-	-	-	-	-
12	47	19	506	207	6	1	720	-	19	173	-	-

Sumber : UPTD BPSB TPH PROV. SUMSEL 2018

Keterangan :

TK = Tanpa Keterangan
S = Sakit
T = Tugas
Cuti = Cuti
I = Izin

Berdasarkan data tabel 1.6 terlihat bahwa tingkat kedisiplinan ketepatan waktu kehadiran pegawai masih tergolong rendah. Masih adanya Pegawai Negeri Sipil yang datang tidak tepat waktu, bahkan mencapai keterlambatan 3 jam dari aturan yang telah ditentukan.

Sesuai dengan petunjuk teknis pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan PNS, jam efektif PNS dan CPNS dalam satu minggu adalah 37,5 jam dan ditetapkan sebagai berikut :

- a. Senin s.d Kamis : Jam 07.30-16.00 WIB, waktu istirahat jam 12.00-13.00 WIB;
- b. Jum'at : Jam 07.30-16.30 WIB, waktu istirahat jam 11.30-13.00 WIB.

Berdasarkan data tabel 1.6 dan aturan jam kerja yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan (ketepatan waktu) kehadiran Pegawai Negeri Sipil dikantor tersebut. Masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan terpotongnya uang TPP yang diterima setiap bulannya. TPP dibayarkan setelah berakhirnya bulan berjalan dengan mempertimbangkan aturan kesesuaian jam kerja dan tingkat kehadiran. Perhitungan (pemotongan) uang TPP dihitung perhari sesuai dengan tata cara perhitungan persentase pembayaran TPP-PNS kepada masing-masing PNS.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sembiring (2016) membuktikan bahwa Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, insentif secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja untuk itu hipotesis ditolak. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, untuk itu hipotesis diterima.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wutsqo (2017) menyatakan bahwa Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing 5 Jakarta), pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disimpulkan hipotesis diterima. Jadi, jika pemberian insentif kerja tinggi maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Bedasarkan uraian masalah dan fenomena diatas serta dengan adanya perbedaan penjelasan pendapat dari penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai, dengan judul :**“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Balai Pengawasan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka peneliti menentukan perumusan masalah sebagai berikut : “ Bagaimanakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di kantor UPTD BPSB TPH Prov.Sumsel.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai insentif dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang mungkin berguna untuk pihak pemerintahan tentang pengaruh pemberian TPP sebagai insentif terhadap pegawai yang dilakukan di kantor UPTD BPSB TPH Prov.Sumsel, sebagai acuan dan perbandingan dalam penelitian mengenai objek yang sama di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Diska. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perhotelan Di Bandar Lampung). *Skripsi*. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Candrawati, Desiana Dian. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta *Catering* – CV Dharma Utama Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis 1(2): 150-157*.
- Diviani, Gracetiara Mera. 2015. Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara). *Skripsi*. Univeristas Diponegoro. Semarang.
- Edison, Emron. Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- EQ, Zainal Mustafa. 2013. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fitra. 2010. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di SMP Negeri 4 Sei Silam Kecamatan Bangkirang Barat Kabupaten Kampar. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru.
- Fitria, Rendi. 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru). *Jurnal FISIP 2(1): 1-9*.

- Henanta, Naufal Dyaksa. 2018. Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang). *Journal Administrasi Bisnis* 63(1): 41-49.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Edisi Pertama*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lubis, Rizka Khairunnisa. 2017. Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pegawaian Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan* 3(3): 92-103.
- Madjid, Meriana. 2016. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis* 4(8): 85-93.
- Mazura. 2012. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1(1): 19-27.
- Mondy, Wayne R (Ed.). 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nurani. 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV. Logam Indonesia Di Tulungagung. *Jurnal Benefit* 2 (1): 1-18.

- Piani, Hesti Rima. 2015. Pengaruh Tambahan Penghasilan PNS (TP-PNS) Terhadap Kinerja Pegawai Eselon III & Eselon IV Di Dinas Kesehatan Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Serang.
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 31 Tahun 2018 *tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 4 Tahun 2013 Pasal 8b Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan*.
- Robbins, Stephan P dan Timothy A Judge (Ed.). 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sembiring, Agus. 2016. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Skripsi*. Universitas 17 Agustus 1945. Samarinda.
- Serliana. 2018. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Negara* 6(2): 7293-7304.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjaweni, V Wiratna. 2004. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno, dan Priansa D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tristiadi, Sastrio. 2017. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. *Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Umar, Husein. 2002. *Reserch Methods in Finance and Banking*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Umar, Husein. 2009. *Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umam, Moh Khoirul. 2015. Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Walisongo. Semarang.
- Undang-Undang No.5 Tahun 2014 *tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Wulansari, Fenica. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu. *Skripsi*. Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Wutsqo, Warfa 'Urwatul. 2017. Pengaruh Mutasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Lima Jakarta). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Yani, HM. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yalitoba, Anas. 2019. Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Journal of Social Welfare* 6(1): 30-41.
- Yuliani. 2014. Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah dan Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah SMA/SMK di Kabupaten Musi Banyuasin. *Akuntabilitas: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Akuntansi* 8(1): 97-114.