

**PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN KESEHATAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA GUNUNG  
GAJAH BAYAT KLATEN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen

**Peminatan:**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



Diajukan Oleh:

**DEAS ANTARIKSA MIN SUPRAPTA**

NIM: 1721100015

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN  
AGUSTUS 2021**

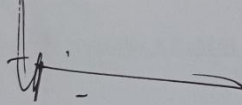
HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN KESEHATAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA GUNUNG GAJAH BAYAT  
KLATEN

Diajukan Oleh:  
DEAS ANTARIKSA MIN SUPRAPTA  
NIM 1721100015

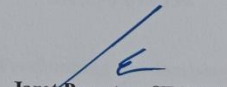
Telah disetujui dosen pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji  
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Widya Dharma Klaten  
Pada tanggal 20 Juni 2022

Pembimbing Utama



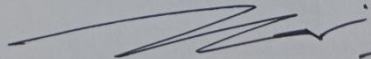
Dr. Sutrisno Badri, M.Sc  
NIK. 690 208 290

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetya, SE, M.Si  
NIK. 690 301 251

Mengetahui:  
Ketua Program Studi Manajemen



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.  
NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN  
PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN KESEHATAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA GUNUNG GAJAH BAYAT  
KLATEN

Diajukan Oleh:  
DEAS ANTARIKSA MIN SUPRAPTA  
NIM 1721100015

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima  
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen

Pada tanggal 15 Agustus 2022

Ketua

H. Arif Julianto Sri Nugroho, S.E., M.Si.  
NIK. 690 301 250

Sekretaris

Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.  
NIK. 690 098 194

Pembimbing Utama

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.  
NIK. 690 208 290

Pembimbing Pendamping

Jarot Prasetya, SE, M.Si  
NIK. 690 994 143

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



H. Arif Julianto Sri Nugroho, S.E., M.Si.  
NIK. 690 301 250

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DEAS ANTARIKSA MIN SUPRAPTA

NIM : 1721100015

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA GUNUNG GAJAH BAYAT KLATEN”** adalah betul-betul karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh atas stripsi tersebut.

Klaten, 15.08.2022

Yang menyatakan,



Deas Antariksa Min Suprapta

## **MOTTO**

“Tetap menatap kedepan dan menjalani segala pilihan yang telah kita tentukan, menoleh kebelakang dan menyesali pilihan bukanlah jalan yang menuntun kita dalam kesuksesan”

“Sungguh bersama kesulitan itu ada kemudahan. Karenanya jika kamu telah selesai (dari satu pekerjaan). Kerjakanlah sungguh-sungguh (urusan yang lain).

Dan hanya kepada Tuhan-Mulah hendaknya kamu berharap.”

(Q.S. Al-Insyirah: 11)

“Pendidikan adalah kemampuan untuk mendengarkan segala sesua tanpa membuatmu kehilangan temperamen atau rasa percaya diri”

Robert Frost

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil‘alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan sunnah-sunnah beliau. Aamiin.

Penulis Persembahkan Skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendoakan dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Orang tua saya, Ibu (Srimintarsih) dan Bapak (Suprpta) yang selalu memotivasi untuk maju dan kebermanfaatan anak-anaknya di kemudian hari.
2. Adik saya David Awan Suprpta yang sering membantu dalam segala hal
3. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Angkatan 2017
4. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dalam pendidikan penulis sejauh ini dan dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang telah diajarkan bisa bermanfaat untuk kemudian hari.
5. Pimpinan dan Pegawai Kantor Kelurahan Desa Gunung Gajah Bayat yang telah memberikan izin melakukan penelitian dan membantu dalam proses pengambilan data.
6. Pihak-pihak lain yang tak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

## **KATA PENGANTAR**

### **Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gunung Gajah Bayat Klaten” dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi semua umat, yang kita nantikan syafa'atnya di hari kiamat kelak dan semoga kita diistiqomahkan menjalankan sunnah-sunnah beliau.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas, baik pengalaman maupun pengetahuan yang dimiliki, sehingga skripsi ini masih dikatakan belum sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Skripsi ini tersusun bukan hanya dengan kemampuan penulis semata, akan tetapi penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Atas semua kontribusi tersebut, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang dikaruniakan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

2. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Prof. Dr. Sutrisno Badri, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Universitas Widya Dharma Klaten yang telah meluangkan waktu serta dengan sabra dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Sutrisno Badri, M.Sc Selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan, dan arahandalam penyusunan skripsi ini.
6. Jarot Prasetyo, S.E., M.Si, selaku Pembimbing Akademik selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan selama penulis menjalankan empat tahun pendidikan.
7. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.

Semoga Allah SWT Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak terkait yang dengan ikhlas memberikan doa, semangat, bantuan dan bimbingannya. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**



Klaten, 15 Agustus 2021

Yang menyatakan,



Deas Antariksa Min Suprapta

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>41</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul.....	4
1.3 Penegasan Judul .....	4
1.4 Pembatasan Masalah .....	5
1.5 Perumusan Masalah .....	5
1.6 Tujuan Penelitian .....	6
1.7 Manfaat Penelitian .....	6
1.8 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2 Insentif .....	8
2.2.1 Jenis-jenis insentif.....	8
2.2.2 Tujuan pemberian insentif.....	10
2.2.3 Indikator pemberian insentif .....	11
2.2.4 Proses pemberian insentif .....	12
2.3 Tunjangan kesehatan.....	13
2.3.1 Jenis-jenis tunjangan .....	13
2.3.2 Dimensi tunjangan .....	15
2.3.3 Tujuan pemberian tunjangan.....	15
2.3.4 Karakteristik tunjangan kesehatan .....	16
2.4 Kinerja.....	17
2.5 Penelitian Terdahulu .....	20
2.6 Kerangka Pemikiran.....	21
2.7 Hipotesis.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Sumber data.....	24
3.1.1 Data primer.....	24
3.1.2 Data sekunder.....	24
3.2 Populasi dan Sampel .....	25
3.2.1 Populasi Penelitian.....	25

3.2.2 Sampel Penelitian.....	25
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4 Variabel Peneliitian.....	26
3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
3.6 Metode Analisis Data.....	27
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
4.1 Profil Desa Gunung Gajah .....	33
4.2 Analisis Deskriptif .....	46
4.2.1 Pengujian Statistik Deskriptif .....	46
4.3 Analisis Data .....	50
4.3.1 Uji Instrumen Peneliitian .....	50
4.3.2 Analisis Regresi Berganda .....	54
4.3.3 Uji Hipotesis .....	57
4.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	59
4.4 Pembahasan.....	60
4.4.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai.....	60
4.4.2 Pengaruh Tunjangan Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai .....	61
4.4.3 Pengaruh Insentif dan Tunjangan Kesehatan terhadap Kinerja Pegawai.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran.....	65
5.2.1 Bagi Kantor Kelurahan Desa Gunung Gajah Bayat.....	65
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 4.1 Mata Pencaharian di Desa Gunung Gajah .....	37
Tabel 4.2 Jumlah Industri Besar,Sedang,Kecil .....	38
Tabel 4.3 Jumlah Penduduk di Desa Gunung Gajah .....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	47
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Kesehatan .....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji t .....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	58
Tabel 4.14 Hasil uji Koefisien Determinasi .....	60

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi pengelola obyek wisata bukit cinta watu prahu..	44

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Permohonan Pengisian Kuesioner
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Tabulasi Data
- Lampiran 5 : Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Uji  
Koefisiensi Determinasi
- Lampiran 9 : Distribusi r Tabel
- Lampiran 10 : Distribusi F Tabel
- Lampiran 11 : Distribusi t Tabel

## **ABSTRAK**

**Deas Antariksa Min Suprpta, 1721100015. Skripsi. Program Studi Manajemen. “PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA GUNUNG GAJAH BAYAT KLATEN”**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh inentif,dan tunjangan kesehatan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gunung Gajah secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Desa Gununggajah Bayat yaitu sebanyak 30 pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada responden. Dan data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Analisis ini meliputi Analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh inentif,dan tunjangan kesehatan secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gununggajah Bayat. Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel insentif dan tunjangan kesehatan sebesar 39,5% sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Pengaruh Insentif, Tunjangan Kesehatan, dan Kinerja Pegawai**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berperan penting dalam organisasi, baik institusi maupun perusahaan, banyak upaya yang ditawarkan oleh instansi antara lain dengan adanya kompensasi, Promosi, gaji, program pelayanan kesejahteraan dan penelitian. Namun semua hal tersebut kembali lagi kepada pegawainya itu sendiri bagaimana dengan tanggapan terhadap Ayah upaya instansi untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Program insentif penghasilan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai baik secara personal maupun kolektif. Hal ini bisa menguntungkan instansi karena dengan motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Insentif yang diberikan bisa berupa bonus tambahan gaji, kenaikan gaji dan pangkat sesuai masa kerjanya yang telah ditetapkan oleh instansi kepada pegawainya.

Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh instansi adalah mengenai insentif. Sarwoto (2005:18) berpendapat " insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan oleh instansi kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan individu dan instansi".

Selain dari insentif, maka tunjangan kesehatan juga merupakan salah satu unsur yang bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai karena tunjangan kesehatan



yang diberikan bisa memberikan kenyamanan dan ketentraman pegawai ketika bekerja. Tunjangan kesehatan yang diberikan antara lain bila pegawai mengalami sakit bisa di rawat inap dan rawat jalan tergantung penyakitnya, dan semua biayanya ditanggung oleh instansi yang telah menghancurkan sikan pegawai kepada pihak asuransi serta asuransi tersebut tidak hanya bagi lagi gawe itu sendiri, anak dan istri pegawai juga ditanggung oleh pihak instansi. Insentif dan tunjangan Kesehatan merupakan salah satu unsur yang dapat menunjang motivasi kerja pegawai. Dilansir dari situs suara merdeka.com, yang dimuat pada tanggal 24 November 2017 mengungkapkan bahwa:

" Pemkab Klaten mengajukan anggaran Rp. 50 miliar untuk membayar tambahan penghasilan pegawai (TPP) bagi aparatur sipil negara (ASN). Anggaran sebesar itu diusulkan masuk APBD 2018 Kepala Badan penelitian dan pengembangan (BPPPD) Pemkab Klaten, Bambang Sigit Sinugroho mengatakan Pemkab sudah mengajukan usulan anggaran tambahan penghasilan pegawai (TPP) itu ke DPRD. Besarnya sama dengan tahun 2017, yaitu sebesar Rp. 50 miliar," ungkapnya usai rapat paripurna di DPRD Kabupaten Klaten titik rapat dengan agenda persetujuan rapbd 2018 itu dipimpin ketua DPRD Agus Riyanto dihadiri PLT Bupati Klaten Sri Mulyani dan pejabat daerah titik Bambang Sigit Sinugroho mengatakan jumlah anggaran yang dialokasikan tersebut lebih besar dibandingkan dengan tahun 2016 besarnya hanya Rp. 40 miliar".

Tambahan penghasilan itu hakekatnya merupakan tunjangan kerja bagi ASN tidak semua daerah mayoritas mengalokasikan anggaran itu sejak 5 tahun silam. Tujuannya agar kinerja ASN dalam bertugas melayani masyarakat menjadi

semakin baik di masa datang. Setiap ASN belum tentu sama menerima tambahan penghasilan sebab dibayarkan berdasarkan jabatan dan lokasi dinasny. Mengingat kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mendukung mencapai tujuan instansi, maka penelitian mengenai kinerja pegawai tersebut baik secara teoritis maupun praktis menarik untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti yang tertarik untuk mengetahui bagaimana **"Pengaruh Insentif dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gunung Gajah Bayat Klaten"**.

## **1.2 ALASAN PEMILIHAN JUDUL**

Adapun alasan dalam pengambilan judul proposal skripsi ini, antara lain:

### **1. Alasan subjektif:**

- a. Belum ada penelitian tentang pemberian insentif dan tunjangan kesehatan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Gunung Gajah Bayat Klaten.
- b. Lokasi titik-titik penelitian agar menghemat waktu, tenaga dan biaya serta dengan mudah untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian karena objek yang dijadikan penelitian dekat dengan domisili penulis.

### **2. Alasan objektif:**

Penulis ingin menganalisis seberapa besar pengaruh pemberian Insentif dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gunung Gajah, Bayat Klaten.

## **1.3 PENEGASAN JUDUL**

Dalam rangka menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut ini disampaikan penegasan terhadap variabel-variabel yang terdapat pada judul penelitian ini.

### **1. Insentif**

Simamora (2004:514), Mendefinisikan " insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas".

## 2. Tunjangan kesehatan

Moekijat (2002:173), Mendefinisikan "Tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan instansi kepada tenaga kerjanya di luar upah dan gaji guna meningkatkan semangat kerja pegawai".

## 3. Kinerja

Hasibuan (2005:93) menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

### **1.4 PEMBATASAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka dengan keterbatasan yang ada, peneliti membatasi pokok-pokok permasalahan dan objek dari penelitian ini. peneliti hanya menguji Pemberian Insentif dan Tunjangan kesehatan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Gunung Gajah, Bayat Klaten.

### **1.5 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan pembahasan pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kepala Desa Gunung Gajah, Bayat Klaten ?
2. Apakah pemberian tunjangan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kepala Desa Gunung Gajah, Bayat Klaten?
3. Apakah pemberian insentif dan tunjangan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kepala Desa Gunung Gajah, Bayat Klaten ?

## **1.6 TUJUAN PENELITIAN**

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai kantor Desa Gunung Gajah, Bayat Klaten.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberian tunjangan kesehatan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Gunung Gajah, Bayat Klaten.

## **1.7 MANFAAT PENELITIAN**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis, menjadi bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama Ilmu manajemen.
2. Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh insentif dan tunjangan kesehatan terhadap kinerja pegawai dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.
3. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan berkembang.

## **1.8 SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai kajian teori yang terdiri dari manajemen efikasi diri, motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas mengenai desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variabel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai gambaran umum organisasi, identifikasi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh insentif dan tunjangan kesehatan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kelurahan Desa Gunung Gajah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 27 orang (90%) dari total responden, sebagian besar berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (47%), dan mayoritas pendidikan SMA sebanyak 25 orang (83%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Insentif ( $X_1$ ), Tunjangan Kesehatan ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361).
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dari kuesioner variabel Insentif ( $X_1$ ), Tunjangan Kesehatan ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 2,227 - 0,050 X_1 + 0,856 X_2 + e$ . Menunjukkan bahwa konstanta 2,227 berarti tanpa ada variabel  $X_1$

(Insentif) dan  $X_2$  (Tunjangan Kesehatan), akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 2,227 satuan kinerja.

5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel insentif diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,217 dan nilai signifikansi sebesar 0,830 karena nilai  $t_{hitung} -0,217 > t_{tabel} 2,052$  dan nilai signifikansi  $0,830 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini  $H_1$  yang berbunyi tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai diterima.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel tunjangan kesehatan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,561 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai  $t_{hitung} 4,561 > t_{tabel} 2,052$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kesehatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini  $H_2$  yang berbunyi ada pengaruh tunjangan kesehatan terhadap kinerja pegawai diterima.
7. Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 10,467 Dengan signifikansi sebesar 0,000 hal ini membuktikan bahwa  $f_{hitung} = 10,467 > f_{tabel} = 3,354$  Sedangkan taraf signifikansi  $= 0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa insentif dan tunjangan kesehatan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan  $H_3$  yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
8. Berdasarkan data yang telah diolah, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar  $= 0,395$  atau (39,5%). Koefisien



determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen Insentif ( $X_1$ ) dan Tunjangan Kesehatan ( $X_2$ ) terhadap perubahan variabel dependen Kinerja pegawai ( $Y$ ), dan besarnya pengaruh independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah 39,5% sedangkan sisanya yaitu 60,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam model penelitian ini.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada Kantor Kelurahan Desa Gunung Gajah adalah:

### **5.2.1 Bagi Kantor Kelurahan Desa Gunung Gajah**

1. Pemberian Insentif di Kantor Kepala Desa Gunung Gajah belum berpengaruh karena kurangnya penerapan pemberian insentif terhadap pegawai. Maka disarankan agar perlunya memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi imbalan atau balas jasa kepada karyawan hal ini dimaksudkan agar semangat kerja pegawai dapat meningkat sehingga kedisiplinan, kerja sama, serta produktifitas kerja semakin baik di Kantor Kepala Desa Gunung Gajah.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian tunjangan kesehatan terhadap kinerja pegawai Kantor Kepala Desa Gunung Gajah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis kedua. Jika kantor memberikan tunjangan kinerja sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para

karyawan, maka karyawan akan merasa apa yang ia butuhkan selama bekerja terpenuhi. Baik tunjangan kesehatan maupun tunjangan hari raya(THR). Hal ini akan menimbulkan peningkatan kinerja apabila karyawan merasa nyaman.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Peneliti selanjutnya dapat memilih organisasi dengan populasi yang lebih besar dan memperbanyak jumlah responden.
2. Peneliti diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti insentif, tunjangan kesehatan, atau yang lainnya.
3. Untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Insentif dan Tunjangan Kesehatan yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja Pegawai agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai.
4. Dalam proses pembuatan kuesioner, peneliti sebaiknya melalui proses observasi dan wawancara terlebih dahulu dengan bidang SDM atau personalia untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan, setelah itu peneliti baru menyusun kuesioner. Selepas kuesioner tersusun, hendaknya kuesioner dikonsultasikan kembali dengan bidang SDM untuk dinilai apakah kuesioner itu sudah mampu

untuk mengukur variabel yang diteliti. Setelah disetujui, baru kuesioner bisa didistribusikan kepada responden untuk diisi.

5. Dalam kuesioner tersebut, hendaknya peneliti memberikan penjelasan singkat mengenai variabel yang akan diteliti, sehingga antara peneliti dan responden akan terjadi persamaan persepsi mengenai variabel terkait.
6. Dalam menentukan tempat penelitian, hendaknya tidak didasarkan pada alasan jarak yang dekat atau sistem pengambilan data yang mereka tawarkan mudah dan cepat, namun penentuan tempat penelitian seharusnya lebih didasarkan pada alasan status dari organisasi itu sendiri. Pilihlah tempat penelitian yang bonafit dengan tata kelola organisasi yang baik. Sehingga selain dari tujuan utama yaitu penelitian ini selesai, akan tetapi peneliti juga bisa mendapat proses pembelajaran diri yang mana bisa meningkatkan level kompetensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- As,ad, Mohammad. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libert
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghilia Indonesia.
- Hariandja, Marihot. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Jakarta: Pionir Jaya
- Hadari, N. 2005. *Penelitian Terapan*. Yoyakarta: Gajah Mada University.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta STIE YKPN
- Roscoe. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba
- Sarwoto. 2005. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawanti, Nela Pima, dkk. 2014. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8, No. 2, Maret 2014, 1-9
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Soeprihanto, J. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta CV
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kebijakan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D, dan Penelitian Evaluasi*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

- Siswanto, Suyanto. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Korelasional*. Klaten : BOSSSCRIPT
- Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Setiaji, Bambang. 2008. *Cara Mudah Analisis Kuantitatif, Dilengkapi dengan Tutorial SPSS*. Surakarta : Al-Es'af University Press
- Umar, Husein, 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : Rajawali Press.
- Zulganef. 2018. *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Zurnali, Cut (2004). *Pengaruh Pelatihan dan Manfaat Pelatihan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.