

PENGARUH SEMANGAT KERJA, INSENTIF DAN SISTEM BIROKRASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN PONOROGO

Grina Hestiningtyas ¹⁾

Rispantyo ²⁾

Suprihatmi Sri Wardiningsih ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ hestiningtyasgrina@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the significance of work motivation, incentives, and bureaucratic systems simultaneously on the Employee Performance of the Community Empowerment Office and the Village of Ponorogo Regency. The population of this research is all employees of the Community Empowerment Office and the Village of Ponorogo Regency, the research sample is 30 people. The technique of collecting data uses validity and reliability tests. Analysis techniques through multiple regression analysis, t test, F test and R². The analysis results obtained: The work spirit is not significant to the performance of the Ponorogo Village Empowerment and Community Service employees. Positive and significant incentives for performance for Ponorogo Village Empowerment and Community Service employees. The bureaucratic system has a positive and significant effect on the performance of the Ponorogo Regency Empowerment and Community Service staff. The conclusion of this study is that there are some significant incentives and bureaucratic systems to the performance of the Ponorogo Village Empowerment and Community Service employees.

Keywords: *work morale, incentives, bureaucracy system, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi atau organisasi, begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu organisasi tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah benar benar mempunyai kemampuan dan keahlian di bidangnya masing masing, kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah tersebut sangat penting, salah satunya sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam organisasi, seharusnya sebuah instansi memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberi semangat bagi kinerja seorang karyawan, keberhasilan organisasi juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam instansi itu, insentif penting juga bagi karyawan karena mencerminkan upaya suatu instansi untuk mempertahankan sumber daya manusianya, pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa jika tidak dilaksanakan secara tepat maka instansi akan kehilangan para karyawannya.

Hasil pengamatan peneliti di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo dalam pemberian insentif atau tunjangan belum sesuai dengan

harapan pegawai, biasanya tunjangan dibayarkan sering mengalami keterlambatan. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi adalah tuntutan akan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja organisasi sehingga sasaran atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang perlu dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia adalah dengan senantiasa melakukan pembinaan dan peningkatan semangat kerja aparatur pemerintah agar memiliki sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, integritas, loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi diperlukan suasana kondusif yang mendukung iklim kerja yang bisa memengaruhi semangat kerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Sikap dan perilaku dari pegawai bisa dilihat dari prestasi yang dimiliki oleh pegawai yang sangat erat kaitannya semangat kerja yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang semangat dalam bekerja bisa meningkatkan efektifitas pekerjaan dalam suatu organisasi.

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan (Mazura, 2012). Insentif yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan komitmen organisasi (Saleem, 2011). Rasyidi (2013) menyatakan bahwa insentif, ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena adanya insentif akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

Menurut Nhoria et al. (2010), memperhatikan faktor-faktor yang mampu memotivasi karyawan dipandang sangat penting untuk menggapai kesuksesan organisasi. Dan pengabaian atas motivasi dan kebutuhan kepuasan karyawan merupakan ancaman bagi organisasi, yang mengarah pada kehilangan posisi pasar dengan biaya yang ekstra tinggi, biaya untuk mempertahankan karyawan, program pelatihan, kehilangan staf-staf kunci dan ketidakhadiran di tempat kerja. Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Dewhurst et al. (2011) menemukan bahwa 70% dari organisasi merencanakan atau menggunakan suatu program motivasi berbentuk uang karena banyak manajer masih percaya bahwa uang adalah segalanya. Beberapa peneliti berpendapat bahwa alasan karyawan berfokus pada uang dibanding yang lainnya karena uang dipandang lebih relevan dapat menunjang kepuasan hidup dan mampu memotivasi individu untuk bekerja lebih giat (Mogilner, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2012) menemukan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mazura (2012) menemukan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil. Demikian juga hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan menyatakan "imbalan non-finansial atau pengakuan" berfungsi sebagai motivator yang lebih baik dibandingkan uang. Cho and Perry (2011) yang meneliti karyawan yang bekerja di sektor publik di Amerika Serikat menemukan bahwa karyawan merasa 3 kali lebih puas ketika berfokus pada imbalan non-finansial atau faktor intrinsik (pekerjaan itu sendiri) dibandingkan berfokus pada uang atau insentif. Berdasarkan hal tersebut masih terdapat research gap karena penelitian masih memiliki hasil yang bertentangan.

Dari penjelasan mengenai latar belakang di atas diketahui beberapa perbedaan hasil penelitian dari satu peneliti dengan penelitian yang lain. Berikut tujuan dari

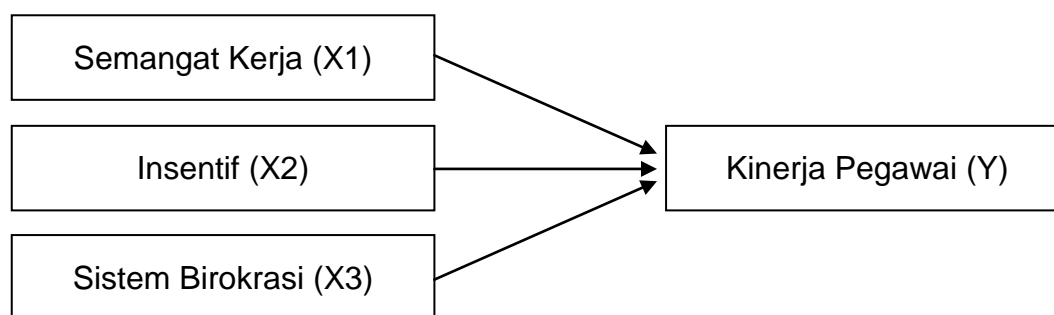
penelitian ini yaitu: untuk menentukan dan menganalisis signifikansi pengaruh semangat kerja, insentif, dan sistem birokrasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo dan menganalisis signifikansi pengaruh semangat kerja, insentif, sistem birokrasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini diharapkan memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama menyangkut kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Dalam penelitian ini variabel independen (bebas) terdiri dari semangat kerja (X_1), insentif (X_2), dan sistem birokrasi (X_3).
2. Dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) adalah kinerja pegawai (Y).

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh motivasi atau semangat kerja terhadap kinerja pegawai, karena motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong semangat sebagai para karyawan untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini meliputi imbalan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pribadi, jaminan kerja yang baik, merasa menyelesaikan sesuatu yang bernilai, mendapatkan pujian dari atasan atas prestasi kerja yang baik, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan. Hal ini sesuai dengan (As'ad, 2011: 36) bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat kerja atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Adapun bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan. Dengan demikian motivasi kerja menciptakan kondisi kerja yang mendorong semangat kerja dan pada akhirnya akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

H1 : Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena adanya insentif akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya (Hasibuan, 2003). Artinya semakin besar insentif semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila insentif kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhankebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. Insentif juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja (Rasyidi, 2013). Penelitian Abdurrahman (2007) menemukan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

H2 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo.

Perilaku birokrasi pada hakikatnya merupakan hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasi, untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut, (Thoah, 2015: 33). Perilaku sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena kinerja menunjuk secara langsung kepada perilaku yang terlihat dalam proses. Perilaku birokrasi yang taat aturan dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih lancar, perilaku birokrasi salah satu bagian dalam organisasi dan beroperasi sebagai satu keseluruhan dalam mencapai tujuan organisasi.

H3 : Sistem birokrasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo.

Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan pada karyawan menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Yahyo (2013).

H4 : Semangat kerja, insentif, dan sistem birokrasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa dan bagaimana pengaruh dari semangat kerja, insentif dan sistem birokrasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer, yang diperoleh dari responden secara langsung dengan menggunakan kuesioner kepada Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menurut sugiyono (2014: 117), adalah seluruh pegawai dengan diambil sampel sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

ANALISIS DATA

Adapun karakteristik responden dilihat dan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan masa kerja adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada pegawai Dinas

Pemberdayaan masyarakat desa Kabupaten Ponorogo dapat dilihat dari jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
1.	Laki-laki	15	50
2.	Perempuan	15	50
Jumlah		30	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat desa Kabupaten Ponorogo berjenis kelamin 15 laki-laki dan 15 perempuan.

2. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat desa Kabupaten Ponorogo dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat an	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	3	10
2.	D1-D3	0	0
3.	S1	20	67
4.	S2	7	23
Jumlah		30	100

Sumber: Data primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa menurut an terakhir, pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo sebagian besar (10%) pendidikan SMA, (67%) pendidikan S1 dan 23% pendidikan S2 dan hanya 0% yang pendidikan D1-D3.

3. Usia

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada pegawai dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	20 - 30 tahun	5	16
2.	31 - 40 tahun	15	50
3.	41 - 50 tahun	5	17
4.	51 ke atas	5	17
Jumlah		30	100

Sumber: Data primer yang diolah , 2019

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa menurut usia, (16%) berusia 20-30 tahun, (50%) berusia 31-40 tahun dan (17%) berusia 41-50 tahun serta (17%) berusia 51 tahun ke atas.

4. Masa Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 5 tahun	9	30
2.	5 - 10 tahun	11	37
3.	10 - 15 Tahun	10	33
4.	15 tahun ke atas	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Data primer yang diolah , 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa menurut masa kerja, pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebagian besar (30%) telah bekerja selama < 5 tahun yaitu sebanyak 9 orang, (37%) bekerja selama 5 - 10 tahun yaitu sebanyak 11 orang, dan (33%) bekerja 10 - 15 tahun sebanyak 10 orang, serta tidak ada yang bekerja selama lebih dari 15 tahun.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Item pertanyaan dinyatakan valid apabila probabilitas *value* < 0,05 dan dinyatakan tidak valid apabila probabilitas *value* > 0,05. Hasil uji validitas berdasarkan *output* program SPSS dapat diketahui item pertanyaan variabel Semangat kerja (X_1) yang diajukan kepada responden sebanyak 10 item pertanyaan memiliki probabilitas *value* < 0,05, yang berarti item pertanyaan tersebut valid. Uji validitas untuk variabel insentif (X_2) yang diajukan kepada responden sebanyak 6 item memiliki probabilitas *value* < 0,05, yang berarti seluruh item pertanyaan tersebut valid. Hasil uji validitas untuk variabel sistem birokrasi diketahui bahwa seluruh item pertanyaan variabel sistem birokrasi (X_3) yang diajukan kepada responden sebanyak 6 item memiliki probabilitas *value* < 0,05, yang berarti seluruh item pertanyaan tersebut valid. Adapun uji validitas untuk variabel kinerja pegawai diketahui bahwa seluruh item pertanyaan variabel memiliki probabilitas *value* < 0,05, yang berarti seluruh item pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dinyatakan reliabel jika terdapat kemantapan, kestabilan dan keajegan saat digunakan untuk melakukan pengukuran. Instrumen disebut reliabel jika memiliki koefisien Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach,s Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Semangat Kerja (X ₁)	0,621	0,60	Reliabel
Insentif (X ₂)	0,678	0,60	Reliabel
Sistem Birokrasi (X ₃)	0,841	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,848	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS dinyatakan bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel semangat kerja, insentif, sistem birokrasi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai yang reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan autokorelasi. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Normalitas	Sig. 0, 542 > 0,05	residual berdistribusi normal
Multikolinearitas	Nilai tolerance: 0,10; 0,10; 0,10 NilaiVIF: 1,123; 1,987; 2,158	tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. 0,088; 0,690; 0,966 > 0,05	tidak terjadi heteroskedastisitas.
Autokorelasi	Sig. 0,853 > 0,05	tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,536	4,048		0,627	0,536
Semangat Kerja	-0,085	0,067	-0,102	-1,268	0,216
Insentif	0,361	0,138	0,280	2,614	0,015
Sistem Birokrasi	0,703	0,117	0,672	6,013	0,000
F	48.971				0,000
R Square	0,832				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 21.0 *for windows* dan secara singkat dapat diketahui suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,536 + 0,085 X_1 + 0,361 X_2 + 0,703 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear tersebut adalah sebagai berikut:

$a = 2.536$ artinya apabila semangat kerja (X_1), insentif (X_2), sistem birokrasi (X_3) adalah 0 atau tidak ada, maka kinerja adalah positif.

$b_1 = -0,085$ artinya semangat kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo, artinya semakin jelek semangat kerja maka tidak akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo dengan asumsi variabel insentif (X_2) dianggap tetap.

$b_2 = 0,361$ artinya insentif (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo, artinya semakin tinggi insentif yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo dengan asumsi variabel sistem birokrasi (X_3) dianggap tetap.

$b_3 = 0,703$ artinya sistem birokrasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo, artinya semakin baik sistem birokrasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo dengan asumsi variabel insentif (X_2) dianggap tetap.

Uji t

Hasil perhitungan uji t sistem birokrasi (X_1) terhadap kinerja pegawai. Hasil uji-t diperoleh nilai t hitung sebesar $-1,268$ dengan nilai probabilitas ($0,764$) $> 0,05$ berarti berada pada daerah penerimaan H_0 dan penolakan H_a , artinya bahwa secara parsial ada pengaruh negatif namun tidak signifikan antara variabel sistem birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. insentif (X_2) terhadap kinerja pegawai. Hasil uji-t diperoleh nilai t hitung sebesar $2,614$ dengan nilai probabilitas ($0,589$) $< 0,05$ berarti berada pada daerah penerimaan H_0 dan penolakan H_a , artinya bahwa secara parsial ada pengaruh namun tidak signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Sistem birokrasi (X_3) terhadap kinerja pegawai. Hasil uji-t diperoleh nilai t hitung sebesar $6,003$ dengan nilai probabilitas ($0,000$) $> 0,05$ berarti berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a , artinya bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel sistem birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Berdasarkan hasil analisis tersebut terbukti bahwa hipotesis secara parsial pengaruh variabel independen pada sistem birokrasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo terbukti kebenarannya, namun demikian pada pengaruh variabel semangat kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo.

Uji F

Hasil uji F didapatkan nilai pengujian ini dilakukan untuk menguji tepat tidaknya model yang digunakan untuk memprediksi pengaruh semangat kerja, insentif dan sistem birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo. Hasil uji F pada *level of significance* $0,05$ diperoleh nilai F hitung $48,971$, dan terlihat nilai probabilitas $0,001$, dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja, insentif dan sistem birokrasi terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo, dan prediksi pengaruh semangat kerja, insentif dan sistem birokrasi terhadap kinerja pegawai sudah tepat. Di samping itu hasil tersebut juga membuktikan bahwa model yang digunakan sudah tepat untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh semangat kerja, insentif dan sistem birokrasi terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil perhitungan untuk nilai *Adjusted R²* diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau *Adjusted R²* sebesar 0,832, artinya bahwa 83,20% variasi variabel semangat kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dapat dijelaskan oleh variabel, insentif dan sistem birokrasi sedangkan sisanya yaitu 16,80% dijelaskan oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya faktor minat, motivasi kerja, faktor intern, dan lingkungan kantor.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dan analisis data tersebut di atas, didapatkan beberapa jawaban dari permasalahan dari penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pengaruh semangat kerja akan cenderung semakin baik pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa semangat kerja (X_1) diperoleh *p-value* sebesar $0,216 > 0,05$, artinya semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi: “Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo terbukti kebenarannya”.

Pengaruh motivasi atau semangat kerja terhadap kinerja pegawai, karena motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong semangat sebagai para karyawan untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini meliputi imbalan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pribadi, jaminan kerja yang baik, merasa menyelesaikan sesuatu yang bernilai, mendapatkan pujian dari atasan atas prestasi kerja yang baik, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan.

Pengaruh insentif yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel insentif merupakan variabel yang dominan dalam memengaruhi kinerja pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo. bila dibandingkan dengan variabel semangat kerja (X_1). Hal tersebut dapat dilihat dari *p value* $0,000 < 0,05$ dan hipotesis ketiga yang diajukan berbunyi: “Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemberdayaan dan Masyarakat Desa Kabupaten Ponorogo “terbukti kebenarannya.

Pengaruh sistem birokrasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo. Perilaku birokrasi pada hakikatnya merupakan hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasi, untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut, (Thoha, 2015: 33). Perilaku sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena kinerja menunjuk secara langsung kepada perilaku yang terlihat dalam proses. Perilaku birokrasi yang taat aturan dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih lancar, perilaku birokrasi salah satu bagian dalam organisasi dan beroperasi sebagai satu keseluruhan dalam mencapai tujuan organisasi

KESIMPULAN

Semangat kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo, hal ini mengindikasikan bahwa semakin buruk semangat kerja yang diberikan pegawai kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo, hal ini merupakan suatu bentuk hal positif yang harus dikembangkan, karena dengan adanya insentif yang bisa memacu pegawai untuk lebih memberikan kontribusi pada dinas terkait secara maksimal dan tentunya diharapkan bisa menjadikan kebiasaan pada pegawai tu sendiri agar bisa loyal terhadap Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo. Sistem birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo, hal ini menunjukkan semakin baik sistem birokrasi maka semakin baik kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rasyidi, dkk, 2013, "Variabel-Variabel yang Memengaruhi Disiplin Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur", e *Journal Administarive Reform*.
- As'ad, M. 2011. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Dewhurst, P. 2011. *Product Design for Manufacture and Assembly*. New York: CRC Press.
- Fauziah, Hujaimatul. 2012. "Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Marga Balai Besar Pelaksanaan jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional wilayah I Bandar Lampung". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 2, No: 1 (54-66) Maret 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, cetakan ke-4. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mazura, 2012. "Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Volume 1, No 1, Des, 2012 hlm 19-27
- Mogilner, C. 2011. "The Mere Categorization Effect: How the Presence of Categories Increases Choosers Perceptions of assortment variety and outcome satisfaction". *Journal of Consumer Research*. P. 202-215.
- Nhoria, 2010. "Strategies and Organizational Performance". *Journal Management Decision*. P 950-974.
- Saleem, Saba. 2011, "The Impact of Financial Incentives on Employees Commitment. *European Journal of Business and Management*. Vol 3, No.4. p 258-266
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. Trans Info Media.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta: Rajawali Pers.