

**PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN
PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Diajukan Oleh:

**RASDIANA
2017MM20836**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
2020**

PENGESAHAN TESIS
PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN PINRANG

oleh :

RASDIANA

2017MM20836


Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 27 September 2020
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

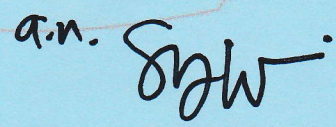
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si

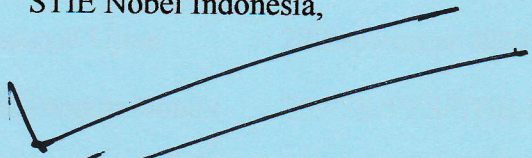


Dr. Heri Sugeng Waluyo, S.E., M.M

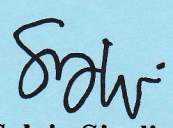
Mengetahui:

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen



Dr. Maryadi, S.E., M.M



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

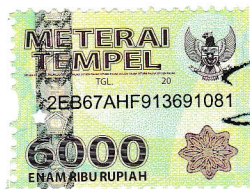
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, September 2020

Mahasiswa Ybs,




RASDIANA
2017MM20836

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “ Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang ”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Heri Sugeng Waluyo, S.E., M.M selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Mariadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., AK., M.Si. C.P, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si Selaku Penjaminan mutu PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, September 2020

Penulis

ABSTRAK

RASDIANA (2017MM20836) Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang (dibimbing oleh: Ahmad Firman, dan Heri Sugeng Waluyo)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh Human Capital dan Insentif secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang 2) Pengaruh Human Capital dan Insentif secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang 3) Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang

Penelitian dilaksanakan Pada Bappeda Kabupaten Pinrang Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 85 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Human Capital dan Insentif secara parsial berpengaruh Terhadap Bappeda Kabupaten Pinrang . 2) Human Capital dan Insentif secara Simultan berpengaruh Terhadap Bappeda Kabupaten Pinrang 3) Variabel human capital merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Terhadap Bappeda Kabupaten Pinrang .

Kata kunci: Human capital, insentif dan kinerja.

ABSTRACT

Rasdiana. 2020. *The Effect of Human Capital and Incentives on Employee Performance of Bappeda Pinrang Regency*, supervised by Ahmad Firman and Heri Sugeng Waluyo.

This study aims to determine and analyze (1) the effect of human capital and incentives partially on the employee performance of Bappeda in Pinrang district (2) the effect of human capital and incentives simultaneously on employee performance of Bappeda in Pinrang district (3) which variable has the most dominant influence on performance. Pinrang Regency Bappeda Employees

The research was conducted at Bappeda Pinrang Regency. This research is quantitative. The sample was determined by using saturated sampling technique (census), which was as many as 85 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) Human Capital and Incentives partially affect Bappeda Pinrang Regency (2) Human Capital and Incentives simultaneously affect Bappeda Pinrang Regency (3) Human capital variable is the most dominant variable influencing Bappeda Pinrang Regency.

Keywords: *Human capital, incentives and performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	1
HALAMAN PERSETUJUAN	2
PERNYATAAN ORISINALITAS	3
ABSTRAK	4
DAFTAR ISI	5
KATA PENGANTAR.....	8
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	10
1.2. Rumusan Masalah	17
1.3. Tujuan Penelitian	17
1.4. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1.1. Penelitian Terdahulu	19
2.1.2. Tinjauan Teori	23
2.1.2.1 Pengertian Human Capital	23
2.1.2.2 Komponen-Komponen Human Capital.....	27
2.1.2.3 Insentif	30
2.1.2.4 Tujuan Pemberian Insentif	31
2.1.2.5 Indikator Insentif	33
2.1.2.6 Jenis-jenis dan Tujuan Insentif	36
2.1.2.7 Pengertian Kinerja Pegawai	38
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	43
3.2. Hipotesis.....	44
3.3. Definisi Operasional Variabel	45

BAB IV. METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian	47
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
4.3. Populasi dan Sampel	47
4.4. Teknik Pengumpulan Data	47
4.5. Jenis dan Sumber Data	48
4.6. Instrumen Penelitian	50
4.7. Skala Pengukuran Variabel	52
4.8. Metode Analisis Data.....	52

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Responden	56
5.2. Deskripsi Variabel	57
5.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	62
5.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	67
5.5. Pengujian Hipotesis	69
5.6. Pembahasan Hasil Penelitian	75
5.6.1 Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Pegawai	75
5.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai	78
5.6.3 Pengaruh Human Capital dan Insentif terhadap kinerja pegawai	81
5.6.4 Variabel yang paling dominan terhadap Kinerja	83

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan.....	86
6.2. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi, instansi ataupun perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2011:155) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah "segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

“Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai maka dibutuhkan pula pegawai-pegawai yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi financial yaitu insentif, Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka pegawai harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi organisasi atau perusahaan. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi organisasi maupun perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan

tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2014:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: "Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan". Begitu juga menurut Mangkunegara (2012:89), mengemukakan bahwa insentif adalah: " suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai ataupun karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). "

Para ahli diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja tersebut. Efendy (2012 : 194) mengatakan bahwa : "Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2013:135) "Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. "Para ahli diatas semakin menjelaskan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai

sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Human Capital merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang berpartisipasi dalam melaksanakan tugas, pokok, fungsi, dan segala kegiatan yang ada di dalamnya. Seiring perkembangan zaman, setiap lembaga/ instansi dituntut untuk memiliki *Human Capital* yang berkualitas dan berkompeten, sehingga *Human Capital* perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia, upaya pengelolaan sumber daya manusia yaitu dapat dilalui dengan cara melakukan pengembangan dan pertahanan sumberdaya manusia yang telah memiliki Human Capital serta kualitas yang tinggi. *Human Capital* merupakan faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan Dahlan (2014). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ongkohardjo (2013) dimana human capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sebuah perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber

dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapaiMazura, (2012). Menurut werther dan Davis dalam sutrisno, (2016:4) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah "Pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan padadimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya”.

Pegawai atau sumber daya manusia adalah ujung tombak keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Pada hakikatnya lembaga harus melakukan manajemen terhadap seluruh pegawainya agar memiliki prestasi kerja yang optimal dan memiliki daya saing di pasar kerja. Dalam hal ini khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan adalah melalui imbalan/balas jasa atau disebut insentif. Imbalan jenis insentif ini pada dasarnya bukan sebagai hak pegawai tetapi sebuah penghormatan atau dapat disebut sebagai strategi lembaga dalam memberikan motivasi terhadap pegawai yang telah menegakkan dan menjunjung tinggi sikap disiplin. Pegawai Negeri Sipil atau ASN juga merupakan sumber daya manusia yang patut diberi motivasi agar tingkat kedisiplinan dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tunjangan dan insentif bagi PNS diatur sesuai dengan posisi dan jabatannya pada instansi pemerintah tempat

ia bekerja. Pengelolaan insentif yang baik dan benar, akan memelihara dan mempertahankan tingkat kedisiplinan serta prestasi kerja pegawai. Apabila sistem pemberian insentif tidak dikelola dengan baik, maka akan mengakibatkan pegawai menjadi malas, dan mengurangi upaya-upaya mereka misalnya dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pemimpin sebaiknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif di suatu organisasi demi meningkatkan kedisiplinan serta kesejahteraan pegawai. Adapun besaran Tunjangan Kinerja yang diterima pegawai ditentukan berdasarkan kelas jabatan. Semakin rendah tingkat kelas jabatan yang diduduki, maka akan semakin kecil pendapatan tunjangan kinerja yang diterimanya. Berdasarkan kondisi di lapangan, dengan melihat frekuensi kehadiran pegawai di lembaga tersebut bahwa tingkat kedisiplinan pegawainya masih rendah. Khususnya beberapa pegawai terlihat sering datang terlambat dan melakukan pelanggaran seperti kemangkiran, atau selesai istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, Human Capital dan kepentingan. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah berkaitan dengan melakukan pekerjaan

dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis mengacu dari teori yang dikemukakan oleh Baron dan Byrne (2004) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : promosi jabatan, kondisi lingkungan kerja, kualitas pengawasan, beban kerja, disiplin serta nilai dan minat. Lain halnya menurut Simanjuntak (2011) bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu Human Capital individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Hasil observasi awal dari beberapa pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Pinrang belum optimal dalam pelaksanaan pencapaian program kerja, utamanya dalam melaksanakan Tupoksi di Bidang wilayah kerjanya masing-masing. Sehubungan demikian perlunya didorong salah satu motivasi yang diberikan kepada pegawai selain hukuman untuk berlaku disiplin adalah dengan memberikan insentif maupun pembekalan Pengetahuan dan Keterampilan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Untuk itu Pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Pinrang perlu dibekali dengan Keterampilan, Kemampuan dan Pengetahuan untuk meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. dan selain itu juga perlu diperhatikan Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Dalam rangka meningkatkan kinerja tentunya tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia (aparatur) yang terlibat

didalamnya. Peningkatan kineja aparatur dapat dilakukan melalui motivasi baik itu berupa reward maupun berupa punishment(displin). Dari fenomena dan uraian diatas maka peneliti tertarik mengambil judul“**Pengaruh *Human Capital* dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Human capital, insentif Berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang?
2. Apakah Human capital, insentif berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang?
3. Dari variabel Human Capital dan insentif manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Human capital, insentif Berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Human capital, insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang?

3. Untuk mengetahui variabel human capital dan insentif manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang?

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, di harapkanakan di peroleh informasi yang dapat bermanfaat :

A. Manfaat Teoritis

1. Mendapatkan pengetahuan tentang Pengaruh Human Capital dan Insentif terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang.
2. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan Penelitian dapat disempurnakan dan di kembangkan penelitian selanjutnya.

B. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang untuk mengefektifkan kerjanya.
2. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada anggotanya.
3. Manfaat bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk memperkaya khasanah (kebaikan) khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Human Capital

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agus Sembiring (2014). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur melalui Pemberian insentif dan peningkatan disiplin diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur yang secara tidak langsung rneningkatkan kinerja dinas. Dari dua faktor tersebut manakah yang lebih baik (besar) pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui Apakah insentif dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kineja pegawai ? Apakah insentif dan disiplin berpengaruh bersama - sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur ? Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif terhadap kineja dan disiplin terhadap kinerja serta pengaruh Insentif dan disiplin terhadap kineja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan pengujian asumsi dasar dan asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal sebagai alat ukur sudah valid dan reliabel untuk

mengukur dan untuk memastikan apakah model regresi linier bergandayang digunakan terbebas dari masalah multikolonieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Jika semua itu terpenuhi berarti bahwa model analisis telah layak digunakan. Hasil penelitian ini ialah Insentif dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Arah pengaruh yang diberikan oleh insentif maupun disiplin adalah positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

2. Andi Permana Putra (2012) Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan diPT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Peranan manusia dalam suatu perusahaan adalah sangat penting karena manusia merupakan penggerak utama atas jalannya kelancaran proses produksi. Perusahaan didirikan adalah untuk mencapai tujuan tersebut yaitu, laba yang optimal, untuk itu perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin agar tujuannya tercapai sesuai dengan yang diharapkan.Salah satu yang dilalrukan perusatraan sehubungan dengan pencapaian tujuannya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan harapan produk yang dicapai meningkat dan dapat menguasai pasaran yang lebih luas. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara simultan insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinefa PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk,untuk menganalisis pengaruh secara parsial

insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan untuk menganalisis diantara insentif financial dan non financial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BRI dengan jumlah 225 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 karyawan. Teknik pengambilan sampling yaitu random sampling. Analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian membuktikan Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Variabel Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Insentif Finansial berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

3. Widener (2005), melakukan penelitian tentang *human capital, pay structure and the use of performance measures in bonus compensations* dengan menggunakan data arsip dari 177 Perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada perusahaan padat karya memiliki probabilitas yang lebih tinggi menekankan pada ukuran non financial dengan ukuran tradisional finansial dan memiliki probabilitas pada yang hanya mengandalkan ukuran tradisional finansial. Selain itu, hubungan di moderatori oleh struktur gaji perusahaan. Analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat di perusahaan yang

mempekerjakan struktur gaji hirarkis. Selain itu, model logit multi respon meluas temuan ini dengan menunjukkan bahwa perusahaan – perusahaan ini juga memiliki keumngkinan lebih tinggi untuk mengandalkan tindakan sumber daya manusia.

4. Muafi (2010), Pengaruh Strategik Human Kapital terhadap Kinerja Entrepreneurial, pada organisasi sector publik. Dalam penelitian ini human kapital diukur dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan Human Capital akan berpengaruh pada peningkatan kinerja entrepreneurial dalam tingkatan individual.
5. *Arimurti (2005)* Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Menurut Persepsi Karyawan) Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bandung. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, didapat hasil yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian insentif mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja Sumber Daya Manusia, yang ditunjukkan dengan nilai $r = 0,64$. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,96%, sedangkan sisanya sebesar 59,04% dipengaruhi factor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian dapat diketahui bahwa insentif mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk BANDUNG.
6. *Ongkorahardjo (2008)* melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen *human*

capital yaitu, *individual capability*, *the organizational climate* dan *the organizational climate* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja kantor akuntan publik. Pengujian juga membuktikan bahwa *individual capability* adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja kantor akuntan publik.

2.1.2 Tinjauan Teori

2.1.2.1 Pengertian Human Capital

Human capital theory lahir empat dekade yang lalu oleh Theodore Schultz, Gary Becker dan Jacob Mincer. Teori ini mendapat perhatian besar dalam penelitian, dan telah mengalami berbagai perkembangan. Saat ini *human capital* telah menjadi konsep yang familiar, digunakan di berbagai debat publik, dan menjadi frase favorit para politikus yang memiliki perhatian terhadap relevansi perkembangan dan diseminasi pengetahuan yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan hidup.

Hasibuan (2013) mendefinisikan *human capital* sebagai "persediaan dari kumpulan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kreativitas dan atribut pekerjaan lainnya" dan berpendapat bahwa *human capital* juga mencakup "memberi nilai pada setiap akibat ini serta menggunakan pengetahuan secara efektif untuk mengelola organisasi". Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Schultz (1971), *human capital theory* didasarkan asumsi bahwa pendidikan formal sangat terkait dan dibutuhkan untuk meningkatkan kapasitas produksi organisasi. Atau dalam kata lain, populasi yang

berpendidikan merupakan populasi yang procluktif. Mangkunegara (2012) menjelaskan bahwa alasan yang mendasari investasi pada human capital didasarkan pada tiga argumen, yaitu (1) Bahwa generasi baru harus diberikan pengetahuan (yang relevan) yang terakumulasi dari generasi sebelumnya. (2) Bahwa generasi baru harus diajarkan bagaimana pengetahuan seharusnya digunakan untuk mengembangkan produk baru, menawarkan proses dan metode produksi yang baru dan memberikan pelayanan. (3) Bahwa seseorang harus terus dipacu untuk mengembangkan seluruh ide, produk, proses dan metode melalui pendekatan yang kreatif Bagi karyawan, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan berarti menarik dan mempertahankan human capital sebagai bentuk return dari investasi organisasi. Return ini berupa peningkatan kinerja, produktivitas, fleksibilitas, serta kemampuan berinovasi.

Definisi mengenai *human capital* tersebut didukung juga oleh pendapat Mayo (2012) bahwa komponen hwnan capital terdiri atas kapabilitas individual, motivasi individual, budaya organisasi, efektivitas kerja kelompok dan leadership. Muafi (2010) mengukur human capital dilihat dari tiga komponen yaitu: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan Human Capital. Sedangkan menurut Cheng etal (2009) sumber daya manusia atau human capital dapat diukur dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualitas profesional, dan pelatihan berkelanjutan. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

Menurut Schuller dalam Totanan (2011), inti dari human capital ini adalah keterampilan, pengetahuan dan Human Capital yang merupakan faktor kunci yang menentukan kesejahteraan organisasi. Berbeda dengan Schuller, Mangkunegara(2012) memiliki pandangan berbeda tentang inti dari human capital. Karyawan seharusnya tidak diperlakukan sebagai asset pasif yang bisa dibeli, dijual dan diganti oleh pemilik organisasi, namun perlu diperhatikan bahwa karyawan juga secara aktif memiliki kontrol terhadap kehidupan kejanya. Karyawan, khususnya karyawan yang berpendidikan, dapat menentukan sendiri bahwa dirinya adalah seorang agen yang bebas yang dapat menentukan bagaimana dan di mana mereka dapat menginvestasikan talenta, waktu dan energinya. Sehingga pemikiran penting tentang human capital theory, tidak dapat dipisahkan dari tiga aspek. Mangkunegara (2012), yakni (1) *Intellectual Capital*. Konsep *human capital* berhubungan dengan konsep intellectual capital, yang didefinisikan sebagai persediaan dan aliran pengetahuan yang tersedia bagi organisasi. Modal ini merupakan sumber daya yang *intangible* yang terkait dengan karyawan, yang bersama sumber daya tangible (dengan aset fisik), memberikan nilai bisnis bagi organisasi. Menurut Mangkunegara (2012), sumber daya yang intangible adalah factor lain selain aset finansial dan fisik yang berkontribusi bagi organisasi. (2) *Social Capital* Social capital adalah unsur lain dari intellectual capital, yakni bahwa pengetahuan berasal dari hubungan di dalam dan diluar organisasi. Handoko (2013) mendefinisikan social capital berupa jaringan, norma dan kepercayaan (trust) yang membuat seseorang dapat

berusaha secara efektif meraih tujuan organisasi. (3) *Organizational Capital*. *Organizational capital* adalah pengetahuan yang telah dimiliki oleh organisasi.

Human capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari brainstorming melalui riset laboratorium, impian manajernen, process reengineering, dan perbaikan atau pengembangan ketrampilan pekerja. Selain itu, human capital memberikan nilai tambah dalam perusahaan, melalui motivasi, komitmen, Human Capital serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan Human Capital yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen Rachmawati et al.(2009). Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan membenkan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi Malhotra dalam Rachmawati et al.(2009).

Menurut Totanan (2011) sebuah perusahaan akan memiliki kinerja yang berbeda pada pengelolaan orang yang berbeda, artinya manusia yang berbeda dalam mengelola asset yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tangible aset yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola

dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan. Menurut Stewart et al dalam Sawarjuwono dan Kadir (2009) mengatakan bahwa human capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual, sumber dari innovation dan improvemenr, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Fitz-Enz dalam Setyanto (2013) mendeskripsikan human capital sebagai kombinasi dari tiga factor, yaitu: 1) karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen, 2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

2.1.2.2 Komponen-Komponen *Human Capital*

Mayo (2012) sumber daya manusia atau human capital memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *Individual motivation*, *leadership*, *theorganizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan, kelima komponen tersebut meliputi:

- 1) *Individual capability. Knowledge/skill/experience/network; ability to achieve results, potential for growth; and what they bring into work from other parts of their life,*
- 2) *Individual motivation. Aspirations, ambitions and drive; work motivations; productivity,*
- 3) *Leadership. The clarity of vision of top management and their ability to communicate it and behave in a way that is consistent with it.,*
- 4) *The organizational climate. The culture of the organization, especially in its freedom to innovate, openness, flexibility and respect for the individual.*
- 5) *Workgroup Effectiveness. Supportiveness, mutual respect, sharing in common goals and values*



Sumber: Mayo (2012)

Gambar 1.

Komponen-komponen *Human Capital*

Menurut Mayo (2012) *individual capability* meliputi lima kriteria, yaitu:

- 1) Personal capabilities, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya,
- 2) Profesional and technical know-how, yaitu kemampuan untuk bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan transfer knowledge dari yang senior ke junior,
- 3) Experience, yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman,
- 4) The network and range of personal contacts, yaitu seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya,
- 5) The value and attitudes that influence actions, yaitu nilai dan sikap yang mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

Menurut Dharma (2014) human capital merupakan akumulasi kapabilitas, kapasitas dan peluang yang dimiliki anggota organisasi. Kapabilitas adalah kemampuan anggota organisasi untuk melakukan sesuatu baik yang bersifat kapasitas maupun peluang guna meraih tujuan yang diinginkan. Kapasitas lebih tertuju pada apa yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi, sedangkan peluang lebih pada pilihan yang tersedia bagi anggota organisasi untuk mendapatkan penghargaan-penghargaan personal termasuk gaji, bonus dan sebagainya akibat dari

penggunaan kapasitasnya, sehingga kapabilitas diformulasikan sebagai kapasitas peluang. Apa yang dapat dihasilkan oleh manusia sesungguhnya tidak terlepas dari modal yang dimilikinya seperti pengetahuan, keahlian dan berbagai nilai lainnya yang memungkinkan Bergeraknya modal finansial dan fisik. Modal-modal tersebut merupakan modal manusia (*human capital*) yang harus terus dikreasi demi terciptanya inovasi. Sedangkan kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan Kinerja Pegawai. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan Kinerja Pegawai adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Mangkunegara (2012).

2.1.2.3 Insentif

Insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materil maupun non materil. Insentif juga disebut sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh lembaga dengan tujuan agar dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Handoko (2012) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, "insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan".

Berdasarkan pendapat para ahli manajemen sumber daya manusia yang telah dipaparkan diatas, pada dasarnya insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materi maupun non materi dengan tujuan menimbulkan motivasi atau gairah semangat bekerja agar memiliki prestasi kerja yang baik, yang dapat dilihat pada tingkat produktivitas serta tingkat disiplin kerja pegawai. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak pegawai serta mendukung kesejahteraan hidupnya. Insentif dan kompensasi memiliki hubungan erat, dimana insentif merupakan bagian atau komponen dari kompensasi dan keduanya sama-sama memiliki tujuan untuk memotivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam pekerjaannya dengan hasil yang optimal.

2.1.2.4 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Rivai dan Sagala dalam Nafiah (2015), tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama;
2. Kepuasan kerja;
3. Pengadaan efektif;
4. Motivasi;
5. Stabilitas karyawan;
6. Disiplin;
7. Pengaruh serikat pekerja;

8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis; dan

9. Pengaruh pemerintah.

Sedangkan menurut Handoko (2013,) insentif diberikan pada pegawai dengan tujuan antara lain:

1. Mempertahankan para pekerja yang ada. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak tenaga kerja yang akan keluar dan jelas itu akan menghambat kinerja suatu organisasi. Untuk mencegah hal tersebut maka penting dilakukannya pengelolaan mengenai pemberian kompensasi atau insentif dengan baik;
2. Menjamin keadilan administrasi pengupahan dan penggajian lembaga untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsistensi internal maupun eksternal sangat penting diperhatikan dalam tingkat kompensasi yang berlaku. Tujuan pemberian insentif ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, pegawai dapat memenuhi kebutuhannya, pimpinan mendapatkan hasil yang baik dan peraturan pemerintah harus ditaati. Insentif memiliki jenis-jenis tertentu agar sistem pemberian insentif dapat dikelola dengan baik dan menjunjung tinggi nilai kelayakan dan keadilan dalam pembagiannya serta jumlah yang diberikan tidak berlebihan atau kekurangan. Secara garis besar, Hasibuan (2013), mengelompokkan insentif ke dalam 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Insentif materil atau financial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja, berbentuk uang atau barang.

2. Insentif non-materiil atau non-financial, adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti pemberian piagam, piala, medali, dan lain-lain yang nilainya tidak dapat terukur.
3. Insentif Sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan, naik haji, Pemberian rumah jabatan dan sebagainya.

2.1.2.5 Indikator Insentif

Indikator insentif merupakan berbagai komponen yang dijadikan sebagai patokan perhitungan dalam menentukan jumlah besaran insentif yang akan diberikan kepada pegawai. Menurut Rivai (2013): (1) Kepuasan kerja, dengan pemberian insentif kepada pegawai maka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga dia memperoleh kepuasan dari jabatannya itu; (2) Motivasi, jika pemberian insentif cukup besar maka pimpinan akan mudah untuk memotivasi pegawainya; dan (5) Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati semua peraturan-peraturan

1. Kinerja Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang

bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.
3. Senioritas Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja, semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya.
4. Kebutuhan Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.
5. Keadilan dan Kelayakan
 - a. Keadilan Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi, insentif yang diharapkan.
 - b. Kelayakan Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan dinstansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidak puasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif, Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat, Mayangsari(2013). Flariandja (2012) memberikan pengertian insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Siagian (2010) menjelaskan bahwa pemberian insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi pegawainya.

2.1.2.6 Jenis-jenis dan Tujuan insentif

Menurut Hasibuan (2013), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu Insentif materiil finansial, Insentif non materiil/non finansial, dan Insentif sosial. Jenis-jenis insentif secara ringkas dalam Anthony dan Govindarajan (2013) adalah (a) Penghargaan Keuangan yaitu Kenaikan Gaji, Bonus, Manfaat, dan Fasilitas (b) Penghargaan Psikologis dan Sosial yaitu Kemungkinan promosi, Peningkatan tanggung jawab, peningkatan otonomi, Kondisi geografis yang baik, dan Pengakuan Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kerja karyawan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain untuk meningkatkan Kinerja Pegawai insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya. pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar organisasi sehingga Output dihasilkan dapat meningkat daripada Input dan akhir kinerja pegawai dapat meningkat.

Disiplin adalah sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi yang terdiri atas tujuan dan kemampuan teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan Pengawasan melekat, Sanksi hukuman Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013).

Sastrohadiwiryo (2013) menyatakan bahwa disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya Tujuan dan kemampuan, Keteladanan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, waskat, sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

Pengukuran yang digunakan untuk menilai disiplin karyawan menurut Soegito dalam Manihuruk, (2013) dapat digunakan indikator yaitu

Absensi waktu kerja, Perhatian terhadap pekerjaan, Sikap menerima dan melaksanakan tugas, Ketergantungan terhadap orang yang memberikan tugas, Efisiensi waktu dan gerak, dan Sistem atau metode kerja.

2.1.2.7 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja.

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Lain halnya pada Kinerja Pegawai adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat Kinerja Pegawai tergantung pada kinerja pegawainya.

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Simamora, 2006:34).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa

kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Suatu kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki kantor, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja pegawai merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya kantor. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Manajemen maupun pegawai perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian kinerja pegawai dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama. Rivai (2014:12).

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Definisi lain mengenai kinerja menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008: 7) kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Lijan Poltak

Sinambela (2012:5-6) juga mengajukan empat elemen yang terkandung dalam kinerja:

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah "hasil akhir" yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Menurut Baban Sobandi dan kawan-kawan kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact (Sobandi dkk, 2006:176). Hasil kerja yang dicapai oleh aparatur suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu,

baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan.

Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Dari definisi diatas maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* definisi kinerja pegawai adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

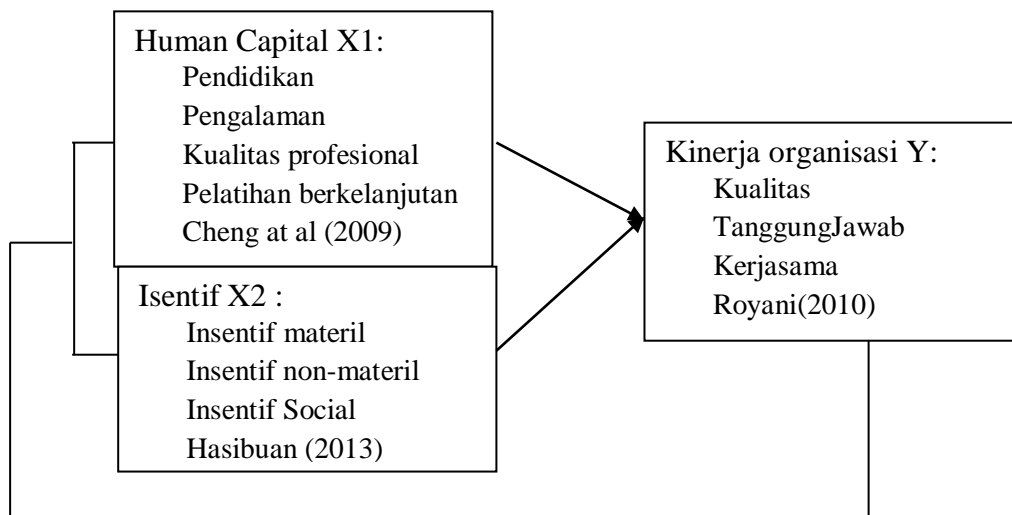
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagran terpenting dalam suatu laporan hasil penelitian. Selain menggambarkan model konseptual penelitian, juga sebagaigambaran secara umum proses penelitian tersebut dilakukan. Menurut Umar Sekaran(2011),kerangka penelitian merupakan model konseptual mengenai bagaimana teoriberhubungan dengan berbagai masalah yang penting. Suatu konseptual memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (obyek)penelitian.

Kerangka Konsep



Keterangan :

Y : Variabel dependen kinerja Pegawai

X₁ : Variabel independen Human Capital

X₂ : Variabel independen insentif

H₁ : Pengaruh X_i terhadap Y

H₂ : Pengaruh X₂ terhadap Y

H₃ : Pengaruh X_i dan X₂ terhadap Y

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dan kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga Human Capital dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang.
2. Diduga Human Capital dan Insentif berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang.
3. Diduga variabel Insentif yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu Sugiyono, (2012). Variabel penelitian terbagi tiga jenis variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*), dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (*independent variable*), variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*) Sugiyono (2012) .Dalam hal ini adalah *human capital* (X1), dan insentif adalah (X2)
- b. Variabel terikat (*dependent variable*), variabel ini merupakan variabel yang terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*) Sugiyono (2012). Dalam hal ini adalah kinerja Pegawai (Y).

Operasionalisasi konsep adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel agar data yang diperlukan untuk mengolah model penelitian dapat diperoleh dengan baik dari responden, maka diperlukan kuesioner yang mencerminkan masalah dan model penelitian. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan operasionalisasi variabel-variabel penelitian yaitu: Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut:

1. *Human Capital* (X1).

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat

menciptakan suatu nilai untuk tercapai tujuan organisasi . Indikator pengukuran human capital adalah (Cheng et al:2009)

- a. Pendidikan
- b. Pengalaman
- c. Kualitas profesional
- d. Pelatihan berkelanjutan

2. Insentif (X₂).

Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Indikatornya (Hasibuan :2013)

- a. Insentif Materil
- b. Insentif non materil
- a. Insentif Social

3. Kinerja Pegawai (Y).

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Royani:2010)

- a. Kualitas kerja
- b. Tanggung Jawab
- c. Kerjasama

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian survey menurut sugiyono (2013) yang dapat dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga diternukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Dengan demikian variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta yang diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada Kantor Bappeda Kabupaten Pinrang.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bappeda Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih selama 2 (dua) bulan periode Oktober-November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi bukanlah hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu dan sampel merupakan bagian dari populasi tersebut. Populasi menurut Sugiono (2013) adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau

subyek yang mempunyaikualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari para responden. Data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lingkup Kantor Bappeda Kabupaten Pinrang sebanyak 85 Orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono; 2013) menurut Arikunto (2012) apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya. Adapun rincian sampel penelitian sbb:

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam instansi maupun dari luar. Penulis memperoleh data yang berhubungan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung di lapangan dan mencatat secara sistematis gejala / fenomena yang diselidiki. Melalui teknik ini, peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati dan mencatat tingkat kinerja pegawai, lingkungan kerja serta kepemimpinan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Wawancara (interview), dengan bantuan kuesioner melalrukan tanyajawab dari pada aparatur sipil negara serta berbagai dalam aktivitas lainnya.

3. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner (daftar pertanyaan). Penggunaan kuisisioner dalam penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang penting dan menentukan, karena hasilnya merupakan data primer yang diperlukan untuk analisa statistik dan analisa skor guna menguji kebenaran hipotesis. Oleh karena itu, kuisisioner merupakan instrumen penelitian pokok dengan jenis pertanyaan tertutup, yang dimaksudkan selain memberikan kemudahan kepada responden untuk menjawab, juga untuk mencegah kemungkinan memberi jawaban yang subyektif, rumit dan menyimpang dari tujuan penelitian serta memudahkan untuk menentukan skorjawaban. Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan.

Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawab amtyaadalah sebagai berikut :

- (a) Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1,
- (b) Jawaban tidak setuju, diberi skor 2,
- (c) Jawaban netral, diberi skor 3,
- (d) Jawaban setuju, diberi skor 4 .
- (e) Jawaban sangat setuju, diberi skor 5.

Skalat tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

4. Teknik Dokumentasi, yaitu teknik yang digunakan untuk mendapatkandata sekunder seperti uraian tugas pokok yang dilakukan denganmempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan denganpenelitian.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka menyusun penelitian" terlebih dahulu ditetapkan teknik untuk mengumpulkan data. Teknik tersebut dapat melalui penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data-data dan keterangan yang menunjang tesis ini.

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara berupa gambaran umum tentang kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil kuesioner yang berkaitan dengan penelitian serta hasil analisis data.

Sumber Data penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari data-data langsung di lapangan berdasarkan hasil observasi dan wawancara.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber studi kepustakaan berupa literatur, jurnal, makalah, artikel dll. yang sifatnya tertulis.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2010), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5010, maka item tersebut dinyatakan valid. (Tiro dan Sukama, 2012).

b. Uji reliabilitas

Suatu intrumen dapat dikatakan andl (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukurantetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yangsrrmq dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukama,2012).

Nasution (2010:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dala mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.7. Skala pengukuran variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugtyono, 2014:132). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala I sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

4.8. Metode Analisis Data

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan sistem penilaian kinerja pegawai, pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai Kantor Bappeda kabupaten Pinrang.

Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Human Capital dan Insentif terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi - yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Human Capital

X₂ = Insentif

e = Kesalahan prediksi

Untuk mengetahui pengaruh Human Capital (X₁), terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian Insentif (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda

- a) H₀ berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah

jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali,2011).

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut :

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n- k- 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut .

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

n = banyaknya data

k = banyaknya variabel Independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga Jika F hitung $>$ F tabel atau Sig. F $<$ 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika F hitung $<$ atau Sig. F $>$ 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Responden

Untuk menguatkan penelitian ini, peneliti akan memberikan deskripsi responden yang didapatkan dari hasil pengisian kuisioner. Adapun data yang didapatkan dari pengisian kuisioner diantaranya : jenis kelamin responden, usia responden dan masa kerja responden. Dari itu kemudian peneliti menyusun dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 5.1

Deskripsi Responden

Deskripsi Responden	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	47,06%
	Perempuan	45	52,94%
	Total	85	100
Umur Responden	19th-30th	40	41,54%
	31th-40 th	35	47,70%
	41th-45 th	10	10,76%
	Total	85	100
Masa Kerja	1th-5 th	15	17,64%
	6th-10 th	25	29,41%
	11th-15 th	45	52,94%
	Total	85	100

Sumber Data : Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel 5.1 di atas terlihat data bahwa dari deskripsi responden dimana untuk jenis kelamin untuk laki-laki berjumlah 40 orang dengan tingkat persentase 47,06%, dan perempuan berjumlah 45 orang dengan tingkat persentase 52,94% dari jumlah total responden.

Umur responden terlihat bahwa usia 19th-30th berjumlah 40 orang dengan tingkat persentase 41,54%, artinya bahwa dominan pegawai berusia masih sangat produktif.

Sedangkan untuk deskripsi responden mengenai masa kerja terlihat pada hasil dengan masa kerja 11th-15th sebesar 45 orang dengan tingkat persentase 52,94%, artinya bahwa lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan.

5.2 Deskripsi Variabel

subbab ini membahas tentang jawaban responden terhadap variabel yang tertuang dalam kuisisioner penelitian. Sebelumnya, peneliti melakukan wawancara langsung dengan responden di tempat penelitian.

Selanjutnya, pertanyaan yang ada dalam kuisisioner yang ditanyakan kepada responden merupakan turunan dari indikator penelitian, yang membutuhkan jawaban berupa skala. Ukuran yang digunakan adalah skala likert dengan rentang 1 sampai 5 dengan 15 pertanyaan.

Untuk mengetahui lebih lanjut turunan dari variabel ke indikator, yang kemudian diturunkan lagi dalam wujud pertanyaan, berikut adalah daftar indikator yang digunakan.

1. Variabel Human Capital

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat

menciptakan suatu nilai untuk tercapai tujuan organisasi. Indikator pengukuran human capital adalah (Cheng et al:2009)

Tabel 5.2

Rekapitulasi Distribusi Berdasarkan Human Capital

No	Indikator/Pernyataan	Varibel Human Capital									
		Distribusi Jawaban Responden									
		Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat tidak setuju	
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1.	Pegawai secara umum memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan.	45	67,7	30	27,7	10	7,1	-	-	-	-
2.	Pegawai memiliki keahlian untuk mendukung pekerjaan.	45	68,1	21	32,3	19	10,7	-	-	-	-
3.	Pegawai memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang kerjanya.	35	45,5	38	45,5	12	11,2	-	-	-	-
4.	Pegawai memiliki sikap kreatif, inovatif dan cemerlang	43	65,7	32	36,1	5	5,5	-	-	-	-
5.	Pegawai memiliki pengalaman kerja dalam mendukung pekerjaannya.	40	67,7	35	35,2	10	7,5	-	-	-	-

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.2. tentang deskripsi variabel motivasi, menunjukkan bahwa indikator $X_{5.1}$ yang menjawab sangat setuju memiliki nilai tertinggi sebanyak 45 atau (68,1%), dan indikator $X_{1.3}$ menunjukkan nilai tertinggi yang menjawab setuju yaitu sebanyak 38 (45,5%), selanjutnya indikator $X_{1.2}$ menunjukkan nilai tertinggi yang menjawab cukup setuju sebanyak 19 (10,7%), artinya bahwa Human Capital sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Variabel Insentif

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat, Mayangsari(2013). Flariandja (2012) memberikan pengertian insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Tabel 5.3

Rekapitulasi Destribusi Berdasarkan Insentif

No	Indikator/Pernyataan	Varibel Insentif									
		Distribusi Jawaban Responden									
		Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat tidak setuju	
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
1.	Pembagian Tunjangan teknis yang diberikan mampu memicu semangat kerja pegawai	43	66,2	35	36,3	9	6,8	-	-	-	-
2.	Istansi selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	38	58,5	38	37,1	8	6,5	-	-	-	-
3.	Pemberian Insentif yang diberikan dapat mengangkat status sosial pegawai.	40	61,5	23	27,4	22	21,5	-	-	-	-
4.	Pegawai sangat merasa senang jika diberikan honor tambahan	41	64,6	29	28,3	15	13,7	-	-	-	-
5.	Eksistensi Pegawai dapat meningkatkan kinerja jika diberikan penghargaan	41	64,8	20	31,3	24	20,6	-	-	-	-

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.3. tentang diskripsi variabel Insentif, menunjukkan bahwa indikator $X_{2.1}$ yang menjawab sangat setuju memiliki nilai tertinggi sebanyak 43 atau (66,2%), dan indikator $X_{2.2}$ menunjukkan nilai tertinggi yang

menjawab setuju yaitu sebanyak 38 (37,1%), selanjutnya indikator $X_{3.2}$ menunjukkan nilai tertinggi yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 (21,5%), artinya bahwa Variabel Insentif sangat dibutuhkan Pegawai/Karyawan dalam suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan Hidupnya.

3. Variabel Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adaanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel 5.4

Rekapitulasi Destribusi Berdasarkan Kinerja Pegawai

No	Indikator/Pernyataan	Varibel Kinerja Pegawai									
		Distribusi Jawaban Responden									
		Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat tidak setuju	
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
1.	Dengan pencapaian Tingkat akurasi (ketepatan) keluaran (jasa) yang pegawai hasilkan jika dikaitkan dengan rencana kerja sudah optimal.	42	64,6	43	45,4	-	-	-	-	-	-
2.	Upaya Hasil kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan standar	42	64,6	41	32,3	2	3,1	-	-	-	-

	yang telah ditetapkan Istansi										
3.	Pegawai mampu mencapai target dan yang telah ditetapkan instansi dalam bekerja.	43	66,2	41	32,3	1	1,5	-	-	-	-
4.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan informasi yang diberikan oleh instansi.	38	58,5	37	41,5	10	21,4	-	-	-	-
5.	Dengan menguasai informasi berbasis teknologi pegawai dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai	43	66,2	28	32,3	9	8,5	-	-	-	-

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.4. tentang variabel kinerja pegawai, menunjukkan bahwa ketujuh indikator yang digunakan pada umumnya dapat meningkat kinerja pegawai.

5.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari setiap atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS 20. seperti yang tampak pada Tabel 5.1 Menurut Sugiyono (2006: 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai *r* kritis. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dan setiap atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,300.

Tabel 5.5
Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,825	0,300	Valid
	0,811	0,300	Valid
	0,818	0,300	Valid
	0,815	0,300	Valid
Variabel Human Capital (X _i)	0,817	0,300	Valid
	0,813	0,300	Valid
	0,821	0,300	Valid
	0,812	0,300	Valid
Variabel Insentif (X ₂)	0,828	0,300	Valid
	0,820	0,300	Valid
	0,827	0,300	Valid
	0,830	0,300	Valid

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* setiap Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5.6

Uji Reliabilitas Setiap Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.766	Reliabel
Human Capital (X1)	0.755	Reliabel
Insentif (X2)	0.784	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach 's Alpha* $> 0,60$ (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas

dibuktikan dengan menguji.

A. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.3. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.7
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	.863	6.019				
1 X1	.317	.640	.716	.545	.429	.630
X2	.108	.482	.617	.327	.229	.630

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics
	VIF
(Constant)	
1 X1	1.587
X2	1.587

a. Dependent Variable: Y

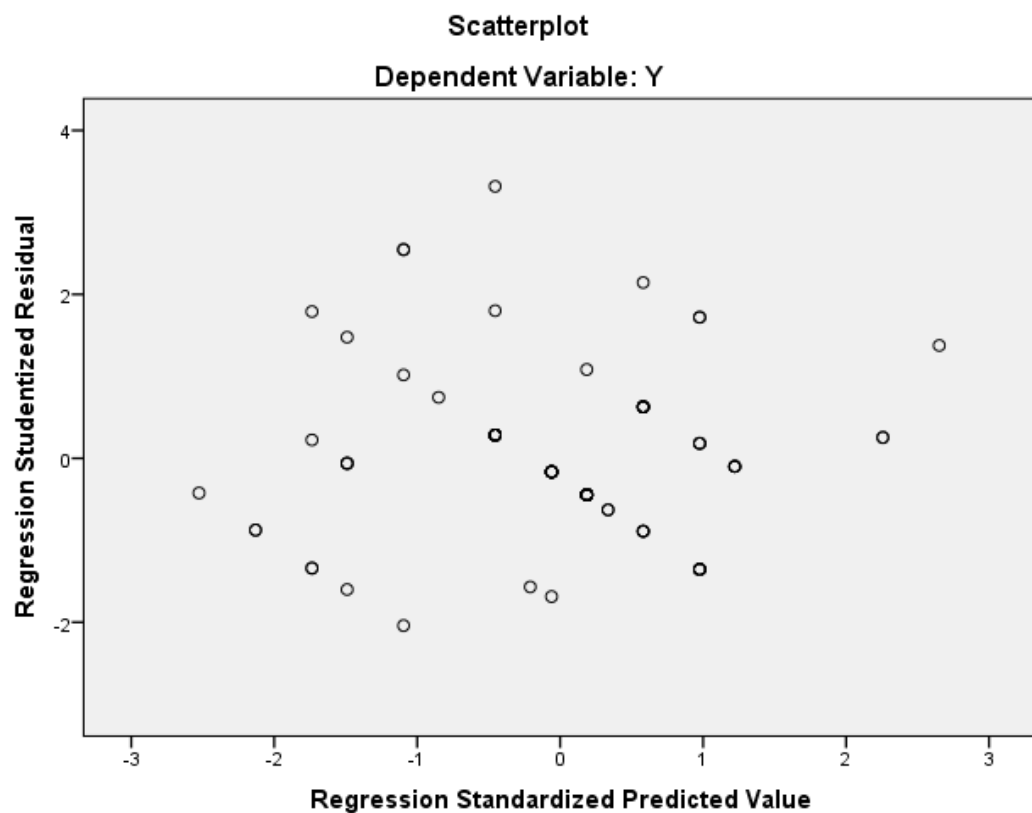
Sumber : Data Diolah, 2020

B. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaa

regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lures atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitiari ini gambar scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar dibawah:.

Gambar 5.1



Grafik *Scatter Plot*

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

C. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1.727 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.8.

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	82 ^a	.000	1.781

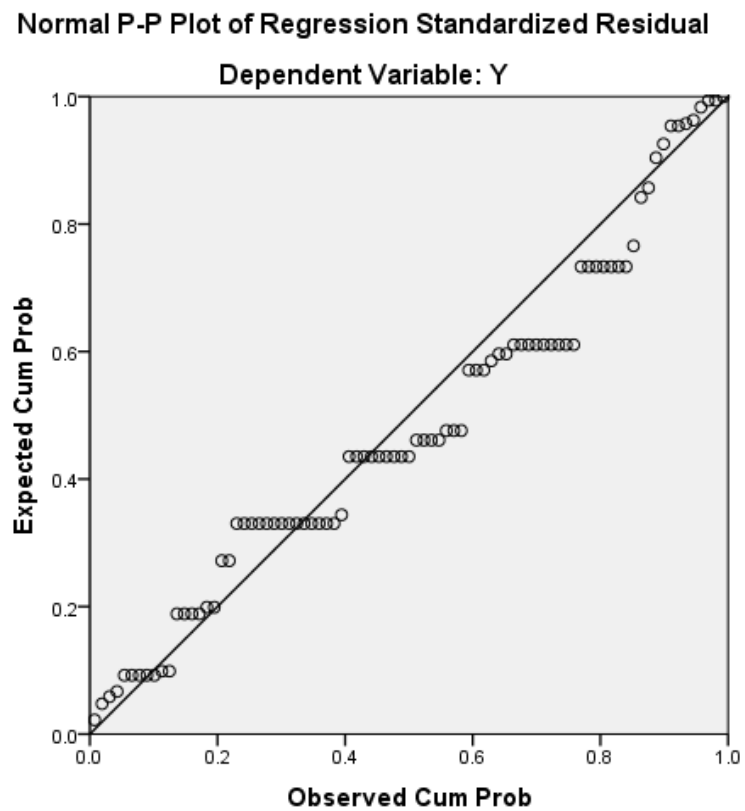
a. Predictors: (Constant), ISENTIF, HUMAN CAPITAL

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Autokorelasi Sumber : Data Diolah, 2020

D. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2020

Gambar 5.2

Uji Normalitas

5.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Human Capital

X_2 = Insentif

b_0 = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

b_2 = Koefisien Regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi Human Capital dan insentif, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.9.

Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.441	1.296		2.655	.010
	X1	.478	.081	.540	5.885	.000
	X2	.295	.094	.288	3.134	.002

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 3.441 + 0,478X_1 + 0,295X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3.441 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Human Capital dan insentif nilainya tetap/konstan maka Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 3.441.
2. Nilai koefisien regresi Human Capital (X1) sebesar 0,478 berarti ada

pengaruh positif Human Capital terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang sebesar 0,478 sehingga apabila skor Human Capital naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang sebesar 0,478 poin.

3. Nilai koefisien regresi insentif (X_2) sebesar 0,295 berarti ada pengaruh positif insentif terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang sebesar 0,295 sehingga apabila skor insentif naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang sebesar 0,295 poin.

5.5. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data , yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

A. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.10 berikut :

Tabel 5.10

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.441	1.296		2.655	.010
1 X1	.478	.081	.540	5.885	.000
X2	.295	.094	.288	3.134	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Human Capital (X_i) terhadap Kinerja Pegawai Bappeda

Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Human Capital terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang.
- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Human Capital terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Human Capital sebesar 5.885 dengan tingkat signifikan sebesar 0.00.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 82$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2.042.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t tabel

Oleh karena t_{hitung} sebesar 5.885. lebih besar dibandingkan dengan t – tabel sebesar 2,042 yang berarti variabel Human Capital signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh insentif (X2) terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel insentif terhadap kinerja organisasi Bappeda Kabupaten Pinrang.
- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel insentif terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel insentif sebesar 3.134 dengan tingkat signifikan sebesar 0,02

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 82$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,042.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3.134 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,042 yang berarti variabel insentif signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Human Capital (X1) dengan nilai $t_{hitung} 5885 > t_{tabel} 2,042$
- Variabel insentif (X2) dengan nilai $t_{hitung} 3.134 > t_{tabel} 2,042$

B. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Human Capital dan insentif, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.7. berikut :

Tabel 5.11
ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	46.836	2	23.418	53.082	.000 ^b
Residual	36.176	82	.441		
Total	83.012	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i = 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 53.082 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 82$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 3,32$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 53.082, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Human Capital dan insentif secara simultan

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 53.082$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,32$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

C. Pengujian Secara Dominan (Uji-Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.12

Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta	-	-
X ₁	0,540	0, 00
X ₂	0,838	0, 02

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Human Capital dan insentif maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang adalah variabel Human Capital (X₁), karena memiliki nilai Beta yang tinggi yaitu 0,540

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dan nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat

dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.13.

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.751 ^a	.564	.554	.664	.564	53.082	2

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,564 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Human Capital dan insentif mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang sebesar 56,4%, sedangkan sisanya sebesar 44.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.6. Pembahasan Hasil Penelitian

5.6.1. Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Human Capital yaitu 5.885. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,042) dengan tingkat signifikansi 0.00. Artinya Human Capital berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang.

Human Capital pegawai adalah merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya Human Capital yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisis jabatan, diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat

melaksanakan tugas — tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan dengan sendirinya akan meningkat. Human Capital memegang peranan penting bagi jalannya suatu Organisasi. Karena didalam organisasi, sumber daya manusia (human capital akan menjadi sistem penggerak organisasi atau dengan kata lain sebagai sistem kinerja pegawai. Peran manusia sebagai Human Capital Organisasi sangatlah penting. Human Capital sangat dibutuhkan untuk diolah menjadi menjadi sumber daya yang bernilai tinggi dan mempunyai kompetensi yang tinggi. Human Capital Manusia adalah asset terpenting dalam suatu organisasi bukan hanya sebagai slogan yang dicantumkan pada visi dan misi Organisasi.

Dari uji t yang disimpulkan dimana t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu $5.885 > 2.042$, dimana disini dapat dilihat dari pengujian tersebut bahwa Human Capital mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bappeda, Human Capital pada kantor Bappeda sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya dengan tingkat Pendidikan, pengalaman, kualitas professional dan dengan diberikan pelatihan-pelatihan yang akan menambah kualitas Sumber Daya Manusia maka hal ini akan sangat mempengaruhi Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda.

Poerwadarminto (2008:623) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan Human Capital berarti seseorang atau pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Pinrang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya

untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengertian Human Capital identik dengan pengertian kreativitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan oleh Supriadi (2011:16) bahwa "setiap orang memiliki Human Capital kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda." Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki Human Capital atau kreativitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas (Human Capital) tersebut. Dikemukakan oleh Devito (2008:213-216) bahwa "kreativitas merupakan suatu Human Capital yang dimiliki oleh setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau dipupuk. Dengan nada yang sama, Piers (2011:268) mengemukakan, "*All individuals are creative in diverse ways and different degrees.*" Karya kreatif yang menuntut kecakapan, keterampilan, dan motivasi yang kuat. Ada tiga faktor yang menentukan prestasi kreatif seseorang, yaitu : motivasi atau komitmen yang tinggi, keterampilan dalam bidang yang ditekuni, dan Human Capital kreatif.

Semiawan (2012:8) mengartikan "kreativitas adalah Human Capital untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antarunsur data atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya." Dengan demikian, secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai Human Capital yang mencerminkan kelancaran, keluwesan atau fleksibel dan orisinalitas serta Human Capital mengalaborasi (mengembangkan, memperkaya, dan memperinci) suatu gagasan.

Human capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari brainstorming melalui riset laboratorium, impian manajernen, process reengineering, dan perbaikan atau pengembangan ketrampilan pekerja. Selain itu, human capital memberikan nilai tambah dalam perusahaan, melalui motivasi, komitmen, Human Capital serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan Human Capital yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen Rachmawati et al.(2009). Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan membenkan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi Malhotra dalam Rachmawati et al.(2009).

5.6.2 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai thifung variabel insentif adalah 3.134 yang lebih besar dari ttabel (2,042) dengan tingkat signifikansi 0.00. Artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang, dimana insentif merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Insentif adalah sarana untuk memotivasi pegawai dalam mencapai suatu target tertentu. Indikatornya (Hasibuan :2013), dengan indikator Insentif Materil , Insentif non materil dan Insentif Social .

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Agus Sembiring (2014). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur melalui Pemberian insentif dan peningkatan disiplin diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja dinas. Dari dua faktor tersebut manakah yang lebih baik (besar) pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui Apakah insentif dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ? Apakah insentif dan disiplin berpengaruh bersama - sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur ? Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif terhadap kinerja dan disiplin terhadap kinerja serta pengaruh Insentif dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan pengujian asumsi dasar dan asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal sebagai alat ukur sudah valid dan reliabel untuk mengukur dan untuk memastikan apakah model regresi linier berganda yang digunakan terbebas dari masalah multikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Jika semua itu

terpenuhi berarti bahwa model analisis telah layak digunakan. Hasil penelitian ini ialah Insentif dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Arah pengaruh yang diberikan oleh insentif maupun disiplin adalah positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian *Arimurti (2005)* Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Menurut Persepsi Karyawan) Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bandung. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, didapat hasil yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian insentif mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja Sumber Daya Manusia, yang ditunjukkan dengan nilai $r = 0,64$. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,96%, sedangkan sisanya sebesar 59,04% dipengaruhi factor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian dapat diketahui bahwa insentif mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk BANDUNG.

5.6.3 Pengaruh Human Capital dan insentif terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat apakah ada pengaruh Human Capital dan insentif secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 53.082 dan tingkat signifikan F adalah 0,00 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara Human Capital dan insentif terhadap Kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. (Subandi:2008), dengan indikator Keluaran, Hasil, Pencapaian dan Informasi

Human Capital dan insentif tersebut dapat menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 56,4%. Sisanya sebesar 44,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konseptual penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil hipotesis yang terdiri dari 2 unsur pengaruh teruji dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat. Sementara itu insentif memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk menentukan Kinerja Pegawai daripada Human Capital, dengan kata lain rendahnya Kinerja Pegawai di pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang ditentukan oleh Human Capital yang kurang memuaskan dan unsur insentif yang menempati kategori sedang juga masih dimiliki atau dianut oleh kalangan pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Andi Permana Putra (2012) Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Peranan manusia dalam suatu perusahaan adalah sangat penting karena manusia merupakan penggerak utama atas jalannya kelancaran proses produksi. Perusahaan didirikan adalah untuk mencapai tujuan tersebut yaitu, laba yang optimal, untuk itu perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin agar tujuannya tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu yang dilakukan perusahaan sehubungan dengan pencapaian tujuannya adalah meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan harapan produk yang dicapai meningkat dan dapat menguasai pasaran yang lebih luas. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara simultan insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, untuk menganalisis pengaruh secara parsial insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan untuk menganalisis diantara insentif financial dan non financial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. BRI dengan jumlah 225 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 pegawai. Teknik pengambilan sampling yaitu random sampling. Analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian membuktikan Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Variabel

Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Insentif Finansial berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

5.6.4. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Human Capital dan insentif maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang adalah variabel human Capital (X_1), karena memiliki nilai Beta yang tinggi yaitu 0.560

Disamping itu berdasarkan dari nilai t_{hitung} yang terbesar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} Variabel Insentif adalah 3.134 yang lebih besar dari nilai t_{hitung} Variabel Human Capital yaitu 5.885. Jadi Human capital paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai sehingga hipotesis kedua teruji.

Widener (2005), melakukan penelitian tentang *human capital, pay structure and the use of performance measures in bonus compensations* dengan menggunakan data arsip dari 177 Perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada perusahaan padat karya memiliki probabilitas yang lebih tinggi menekankan pada ukuran non financial dengan ukuran tradisional finansial dan memiliki probabilitas pada yang hanya mengandalkan ukuran tradisional finansial. Selain itu, hubungan di moderatori oleh struktur gaji perusahaan. Analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat di perusahaan yang

mempekerjakan struktur gaji hirarkis. Selain itu, model logit multi respon meluas temuan ini dengan menunjukkan bahwa perusahaan – perusahaan ini juga memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk mengandalkan tindakan sumber daya manusia.

Insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materil maupun non materil. Insentif juga disebut sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh lembaga dengan tujuan agar dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Handoko (2012) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, "insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan". Berdasarkan pendapat para ahli manajenien sumber daya manusia yang telah dipaparkan diatas, pada dasarnya insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materi maupun non materi dengan tujuan menimbulkan motivasi atau gairah semangat bekerja agar memiliki prestasi kerja yang baik, yang dapat dilihat pada tingkat produktivitas serta tingkat disiplin kerja pegawai. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak pegawai serta mendukung kesejahteraan hidupnya. Insentif dan kompensasi memiliki hubungan erat, dimana insentif merupakan bagian atau komponen dari kompensasi dan keduanya sama-sama memiliki tujuan untuk memotivasi pegawai dalam

menjalankan tugasnya dalam pekerjaannya dengan hasil yang optimal.

Dari hasil uraian diatas dapat dikatakan bahwa Human Capital mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda, hal ini telah dibuktikan dengan hasil pengujian uji parsial, uji simultan, maka dapat dikatakan human capital merupakan suatu variabel yang sangat mempengaruhi dalam keberhasilan suatu Organisasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data Human Capital, insentif dan Kinerja Pegawai, didapat bahwa :

1. Human Capital dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang,
2. Human Capital dan insentif secara bersama-sama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang,
3. Variabel Human Capital yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang.

6.2. Saran

1. Variabel Human Capital dalam penelitian ini merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sehingga disarankan kepada organisasi untuk melakukan perubahan yang lebih baik lagi dengan melakukan program pelatihan dan pendidikan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pegawai sehingga dengan pelatihan dan pendidikan

tersebut dapat meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai.

2. Organisasi bisa meningkatkan produktivitas dengan cara meningkatkan insentif pegawai, karena insentif dapat mempengaruhi motivasi kinerja pegawai.
3. Untuk dapat mencapai keberhasilan dari Suatu organisasi maka hal utama yang perlu diperhatikan adalah Human capital. Hal ini diperkuat dengan adanya analisis yang menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan adalah human capital. Karena itu disarankan kepada pimpinan agar dapat memperhatikan Human Capital yang ada di Kantor Bappeda Kab.Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sembiring (2014) *pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 2 No. 12 (2015)
- Almasdi Yunus(2011), *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya*. Manusia Indonesia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andi Permana Putra (2012) Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. ABFI Institute Perbanas/Universitas Bakrie: endri6T@Yahoo.com
- Arikunto, Suharsini, (2012), *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Benardin&, Russell (2012), *Human Resources Management* New Jersey International edition upper saddle river prentice hall
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2013). *Human resource management. (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc
- Bernardin, H. John and Russel. (2010), *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Cheng et al(2009). "*The Association Between Auditor Quality and Human Capital*". *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24, No. 6, pp. 523-541
- Dahlan M.Y., Mananeke L, dan Dotulong, L.O.H (2014). *Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Sinar Sakti Malalayang*. Jurnal EMBA 1429 Vol. 2 No. 2 Juni 2014, Hal. 1429 -1439
- Devi Yani (2016) "*The Influence of Human Capital and Incentives to Employees Performance* "(A Case Study In Hospitals All Over The City Bandar Lampung
- Dhineu Herawati Sejati dkk(2009). "*The Effect of Incentives to Work Discipline of Civil Servants in PPPPTK TK and PLB Bandung*
- Efendy (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Grasindo, Jakarta
- Faustino (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Keempat. Penerbit Andi. Yogyakarta

- Gambardella, Panico, Velentini,(2013)*Human Capital Management*. Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, RemajaRosdakarya. Jakarta
- Govindarajan dan Anthony (2013), *Management Control System*, Edisi Pertama,.Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Handoko (2013). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFPE. Yogyakarta
- Hariandja dan Efendy (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo,Jakarta
- Hasibuan.Malayau SP (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi.Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- Mahsun, Mohamad, (2011). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*., PenerbitBPFPE,Yogyakarta
- Mangkunegara (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT RefikAditama.Bandung.
- Mayangsari,Lia. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.Di Departemen Penjualan PT. Pusri. (Skripsi, Universitas.Sriwijaya,20137www. academia. edt/.
- Mazura, (2012).*Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (StudiKasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis)*20 Jurnal Ilmkalisiah Mahasiswa Volume 1, No t, Des, 2012 hlmm 19-2
- Muafi (2010).Pengaruh *Strategic Human Capital* Terhadap Kinerja EntrepreneuriaPada Organisasi Sektor Publik. JAMBSP Vol. 6 No. 2-Pebuari 2010 :217-229
- Nafiah (2015). Pengaruh Upah, Dsiplin Kerja dan Insentif. Terhadap ProduktivitasTenaga Kerja Minmarket Rizky di Kabupaten. Sragen. *Skripsidipublikasikan*. Universitas Negeri. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S (2012), *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. GhaliaIndonesia. Jakarta
- Notoatmodjo(2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,RinekaCipta. Jakarta
- Nwlaila (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.L Ternate: Penerbit Lep Khair.Temate

- Ongkohardjo Martin D.P.A. (2013). Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 10, No. 1. PPM.
- Panggabean. S. Mutia (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Ghalia Indonesia* Jakarta
- Pasolong H. (2012). *Teori Administrasi Publik: Alfabeta*. Bandung.
- peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Penilaian prestasi kerja PNS.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Pradita (2010). Hubungan Antara Kualitas Auditor Dan *Human Capital* Di Badan Pemeriksa Keuangan (Bpk) Dan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) . Skripsi. Universitas Diponegoro
- Rivai, Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Royani, (2010). Hubungan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Rumah sakit Umum Daerah Cilegon Banten. Tesis : Universitas Indonesia.
- Santoso Budi, Purbayu dan Anshari, (2012), *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excell & SPSS*, Andi, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo (2013), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, PT. Bumi Aksara Jakarta
- Siagian, S. P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (cetakan kelima): Rineka cipta Jakarta
- Simamora (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. STIE YKPNYogyakarta
- Simanjuntak (2013). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja: FE UI*. Jakarta
- Subandi, (2013) *Human Capital Management dan Implementasi Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sudarmayanti (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refka Aditama Bandung

Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*: CV. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, (20164). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PPM Jakarta

Sobandi dkk, (2006). *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan*. Daerah.
Bandung Risda Karya.

Tiro, Muhammad Arif. (2011) *Analisis Korelasi dan Regresi*, CV.
Andira Publisher, Makassar.

Umar, Husein, (2013), *Metode Riset Bisnis*. Cetakan Pertama Jakarta
PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

LAMPIRAN

*Lampiran 1***KUESIONER PENELITIAN**

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu
Pegawai Bappeda
Kabupaten Pinrang
di
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul "*Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang*", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (q) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

RASDIANA

A. Identitas Responden

1. Nama (bisa tidak diisi)
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
 3. Pendidikan Terakhir : SD / SLTP / SLTA / D3 / Si / S2
 4. Usia
 5. Lama Bekerja

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(Ai) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dan tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Human Capital (XI)						
1	Istansi kami mendukung pegawai dengan terus menerus meningkatkan keterampilan dan pendidikan.					
2	Istansi kami secara konsisten menghadirkan gagasan baru untuk p-egawai					
3	Istansi terus berharap kami kerja cerdas dan kreatif					
4	Pegawai puas dengtan kebijakan instansi kami					
5	Program Pendidikan dan pelatihan merupakan program yang disenangi oleh pegawai					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<i>Insentif (X2)</i>						
1	Pembagian Tunjangan teknis yang diberikan mampu memicu semangat					
2	Istansi selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
3	Pemberian Insentif yang diberikan dapat mengangkat status sosial pegawai.					
4	Pegawai sangat merasa senang jika diberikan honor tambahan					
5	Eksistensi Pegawai dapat meningkatkan kinerja jika diberikan penghargaan					
<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>						
1	Dengan pencapaian Tingkat akurasi (ketepatan) keluaran (jasa) yang pegawai hasilkan jika dikaitkan dengan rencana kerja sudah optimal.					
2	Upaya Hasil kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Istansi					
3	Pegawai mampu mencapai target dan yang telah ditetapkan istansi dalam bekerj a.					
4	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan informasi yang diberikan oleh istansi.					
5	Dengan menguasai informasi berbasis teknologi pegawai dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai					

5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	5	3	16	
4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	
4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	
5	5	3	4	17	4	5	5	3	17	3	4	5	5	17	
4	5	3	4	16	4	4	5	4	17	4	5	4	3	16	
5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	
4	4	4	5	17	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18	
4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	
4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	
4	5	5	4	18	4	5	5	3	17	4	4	5	4	17	
4	5	4	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17	
4	4	4	4	16	5	5	3	5	18	4	4	4	4	16	
4	4	5	4	17	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	
3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	5	3	4	3	15	
5	4	4	4	17	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17	
4	4	5	4	17	4	5	4	3	16	4	4	4	4	16	
4	4	4	4	16	4	3	5	4	16	4	4	4	4	16	
4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	
4	4	4	5	17	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16	
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	
4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	5	3	4	4	16	
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	
4	4	4	5	17	5	4	4	3	16	3	4	4	5	16	
4	3	5	3	15	4	3	5	4	16	4	4	4	4	16	
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	
4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	
4	5	5	5	19	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	
4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	
4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	
5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	
4	5	4	5	18	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	
4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	3	4	5	16	
5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	

4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17
4	4	3	3	14	5	3	5	3	16	4	4	4	4	16
5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	4	4	4	17	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17
5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16
4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15
4	5	3	3	15	4	5	3	3	15	4	3	4	3	14
4	4	5	4	17	3	5	4	5	17	5	3	5	4	17
3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	3	3	4	4	14
3	3	4	4	14	3	4	4	5	16	4	4	3	4	15
4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
3	5	5	3	16	5	4	4	3	16	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	5	4	3	4	16	4	4	4	4	16
5	3	3	5	16	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15
4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	4	3	15	3	3	5	4	15	5	4	4	3	16
4	4	5	4	17	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
4	5	4	4	17	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15
4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15
4	4	3	3	14	4	3	4	5	16	3	3	4	4	14
4	5	4	4	17	4	5	4	3	16	4	4	4	4	16
3	3	4	4	14	4	3	4	5	16	3	3	5	3	14
3	3	4	4	14	4	3	5	3	15	4	3	4	3	14
4	5	4	3	16	5	3	4	3	15	3	4	5	4	16
5	4	4	4	17	4	5	4	3	16	4	4	4	4	16
5	4	4	4	17	4	3	5	5	17	4	4	5	5	18
4	4	4	4	16	4	3	4	5	16	4	4	5	4	17
4	4	4	4	16	3	5	4	4	16	4	4	5	5	18

5	3	4	3	15	4	4	5	3	16	4	3	4	3	14
5	4	4	4	17	3	5	4	5	17	4	4	5	4	17
5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18
4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
5	4	5	4	18	3	5	5	4	17	4	4	5	4	17
4	3	4	3	14	3	5	4	3	15	3	3	4	4	14
4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	4	5	17	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	5	5	4	3	17	3	5	5	3	16
4	4	4	5	17	4	3	4	5	16	5	5	4	3	17
4	4	4	4	16	5	5	3	3	16	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17
4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	5	16

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	16.15	.994	85
X1	16.38	1.123	85
X2	16.54	.970	85

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.716	.617
	X1	.716	1.000	.608
	X2	.617	.608	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	85	85	85
	X1	85	85	85
	X2	85	85	85

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.751 ^a	.564	.554	.664	.564	53.082	2

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	82 ^a	.000	1.781

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.836	2	23.418	53.082	.000 ^b
	Residual	36.176	82	.441		
	Total	83.012	84			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.441	1.296		2.655	.010
	X1	.478	.081	.540	5.885	.000
	X2	.295	.094	.288	3.134	.002

Coefficients^a

Model		95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	.863	6.019				
	X1	.317	.640	.716	.545	.429	.630
	X2	.108	.482	.617	.327	.229	.630

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	X1	1.587
	X2	1.587

- a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
1	2	.002	35.942	.71	.58	.00
	3	.001	45.904	.29	.42	1.00

a. Dependent Variable: Y

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
65	3.292	18	15.81	2.187

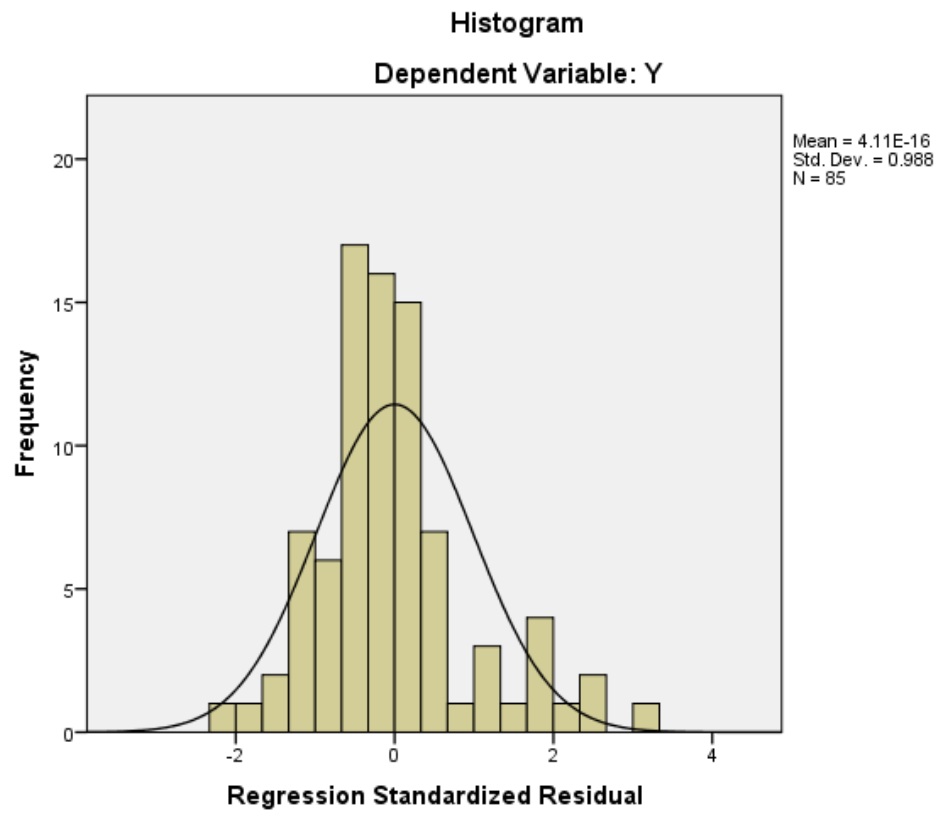
a. Dependent Variable: Y

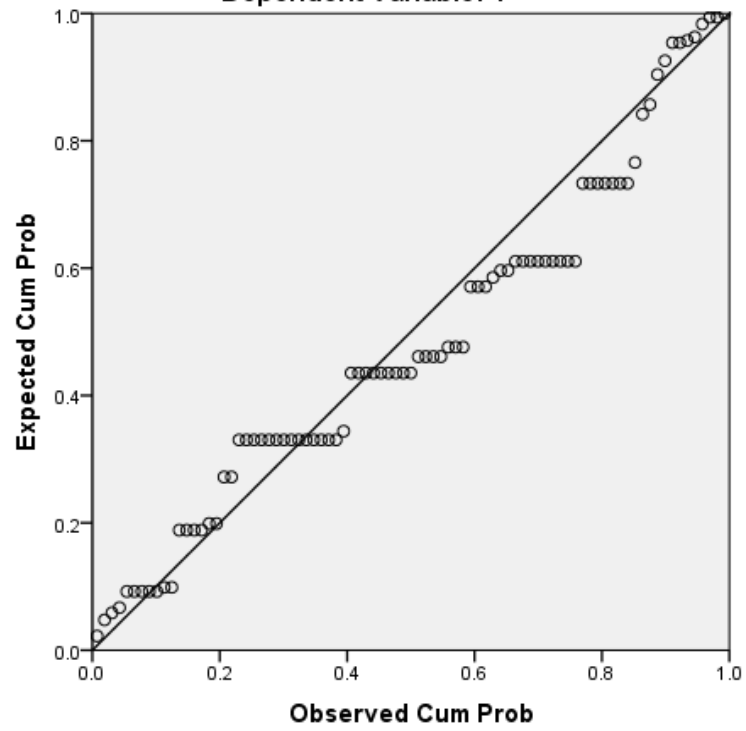
Residuals Statistics^a

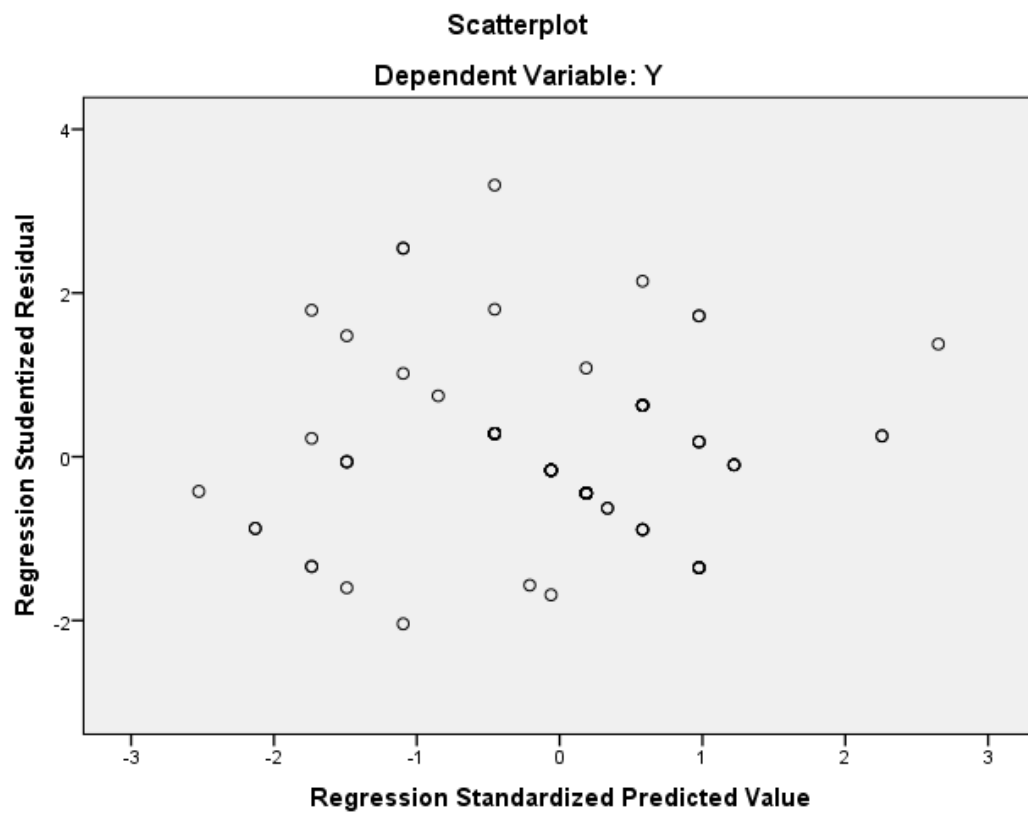
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.27	18.13	16.15	.747	85
Std. Predicted Value	-2.526	2.652	.000	1.000	85
Standard Error of Predicted Value	.083	.210	.120	.034	85
Adjusted Predicted Value	14.30	18.04	16.16	.743	85
Residual	-1.335	2.187	.000	.656	85
Std. Residual	-2.010	3.292	.000	.988	85
Stud. Residual	-2.041	3.318	-.002	1.006	85
Deleted Residual	-1.377	2.221	-.002	.681	85
Stud. Deleted Residual	-2.082	3.544	.003	1.027	85
Mahal. Distance	.311	7.423	1.976	1.757	85
Cook's Distance	.000	.087	.013	.021	85
Centered Leverage Value	.004	.088	.024	.021	85

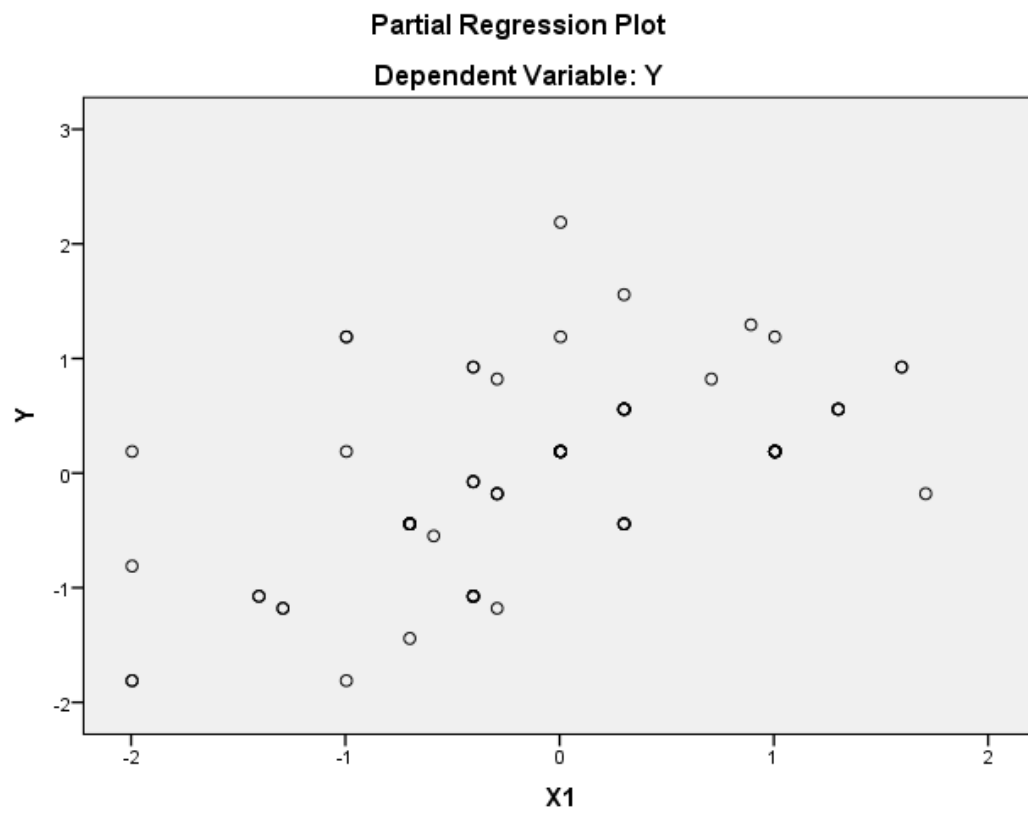
a. Dependent Variable: Y

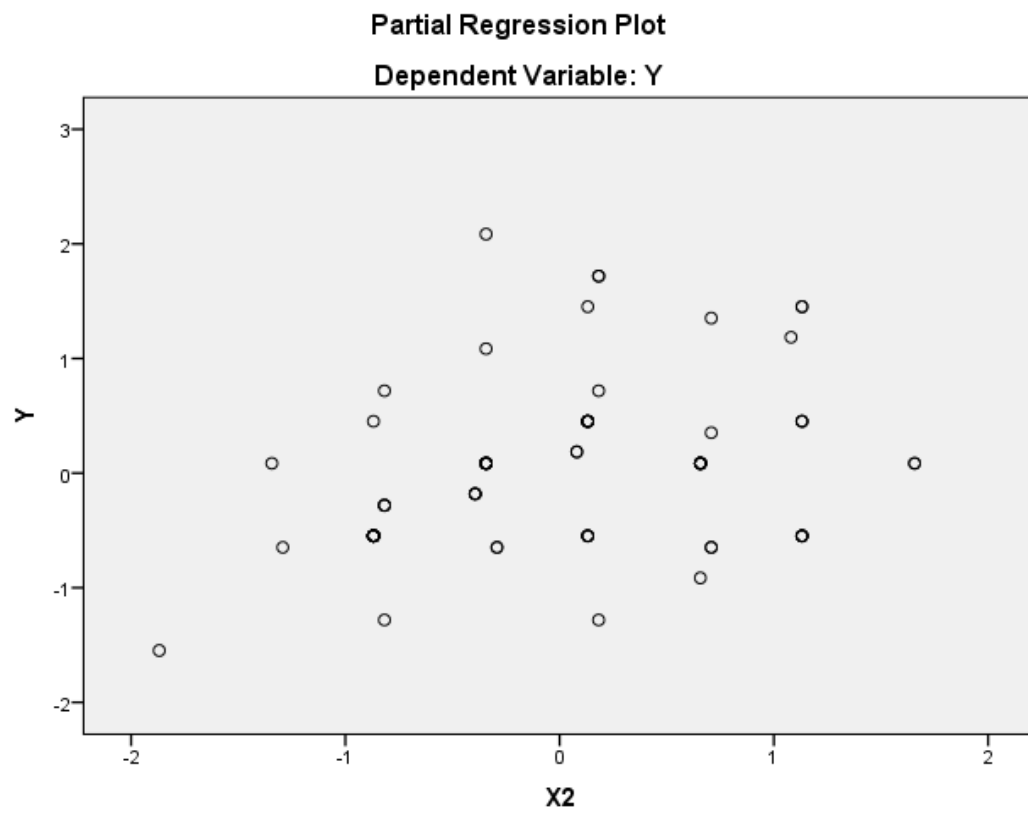
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Y**







Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.796	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.13	.507	85
X1.2	4.12	.565	85
X1.3	4.13	.507	85
X1.4	4.00	.535	85
X1	16.38	1.123	85
X2.1	4.16	.553	85
X2.2	4.16	.721	85
X2.3	4.18	.516	85
X2.4	4.04	.663	85
X2	16.54	.970	85
Y1	3.99	.422	85
Y2	3.89	.464	85
Y3	4.24	.503	85
Y4	4.04	.522	85
Y	16.15	.994	85

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3
X1.1	1.000	.112	-.112	.044	.478	-.077	.267	.276
X1.2	.112	1.000	.029	.079	.605	.280	.273	.050
X1.3	-.112	.029	1.000	.088	.457	-.077	.202	.094
X1.4	.044	.079	.088	1.000	.575	.201	.216	-.086
X1	.478	.605	.457	.575	1.000	.167	.452	.151
X2.1	-.077	.280	-.077	.201	.167	1.000	-.009	-.145
X2.2	.267	.273	.202	.216	.452	-.009	1.000	-.175
X2.3	.276	.050	.094	-.086	.151	-.145	-.175	1.000
X2.4	.057	-.075	.057	.269	.142	-.178	-.187	-.088
X2	.340	.338	.195	.413	.608	.364	.517	.259
Y1	.007	.106	.285	.158	.260	-.144	.046	.174
Y2	.262	.321	.110	.384	.512	.255	.195	.129
Y3	.252	.194	.159	.044	.305	-.013	.121	.251
Y4	.207	.228	.118	.299	.403	.227	.142	.065
Y	.362	.413	.315	.426	.716	.170	.247	.295

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.4	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
X1.1	.057	.340	.007	.262	.252	.207	.362
X1.2	-.075	.338	.106	.321	.194	.228	.413
X1.3	.057	.195	.285	.110	.159	.118	.315
X1.4	.269	.413	.158	.384	.044	.299	.426
X1	.142	.608	.260	.512	.305	.403	.716
X2.1	-.178	.364	-.144	.255	-.013	.227	.170
X2.2	-.187	.517	.046	.195	.121	.142	.247
X2.3	-.088	.259	.174	.129	.251	.065	.295
X2.4	1.000	.396	.172	.129	.118	.134	.263
X2	.396	1.000	.161	.447	.297	.361	.617
Y1	.172	.161	1.000	.054	-.099	-.160	.316
Y2	.129	.447	.054	1.000	.108	.065	.578
Y3	.118	.297	-.099	.108	1.000	.149	.593
Y4	.134	.361	-.160	.065	.149	1.000	.563
Y	.263	.617	.316	.578	.593	.563	1.000

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3
X1.1	.257	.032	-.029	.012	.272	-.022	.097	.072
X1.2	.032	.319	.008	.024	.384	.088	.111	.015
X1.3	-.029	.008	.257	.024	.260	-.022	.074	.025
X1.4	.012	.024	.024	.286	.345	.060	.083	-.024
X1	.272	.384	.260	.345	1.261	.104	.366	.088
X2.1	-.022	.088	-.022	.060	.104	.306	-.004	-.041
X2.2	.097	.111	.074	.083	.366	-.004	.520	-.065
X2.3	.072	.015	.025	-.024	.088	-.041	-.065	.266
X2.4	.019	-.028	.019	.095	.106	-.065	-.089	-.030
X2	.167	.186	.096	.214	.663	.196	.362	.130
Y1	.002	.025	.061	.036	.124	-.034	.014	.038
Y2	.061	.084	.026	.095	.267	.065	.065	.031
Y3	.064	.055	.041	.012	.172	-.004	.044	.065
Y4	.055	.067	.031	.083	.237	.066	.054	.018
Y	.182	.232	.159	.226	.799	.094	.177	.151

Inter-Item Covariance Matrix

	X2.4	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
X1.1	.019	.167	.002	.061	.064	.055	.182
X1.2	-.028	.186	.025	.084	.055	.067	.232
X1.3	.019	.096	.061	.026	.041	.031	.159
X1.4	.095	.214	.036	.095	.012	.083	.226
X1	.106	.663	.124	.267	.172	.237	.799
X2.1	-.065	.196	-.034	.065	-.004	.066	.094
X2.2	-.089	.362	.014	.065	.044	.054	.177
X2.3	-.030	.130	.038	.031	.065	.018	.151
X2.4	.439	.254	.048	.039	.039	.046	.173
X2	.254	.942	.066	.201	.145	.183	.595
Y1	.048	.066	.178	.011	-.021	-.035	.133
Y2	.039	.201	.011	.215	.025	.016	.266
Y3	.039	.145	-.021	.025	.254	.039	.297
Y4	.046	.183	-.035	.016	.039	.273	.292
Y	.173	.595	.133	.266	.297	.292	.988

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Means	6.543	3.894	16.541	12.647	4.248	25.812
Item Variances	.451	.178	1.261	1.083	7.069	.112
Inter-Item Covariances	.107	-.089	.799	.888	-8.954	.020
Inter-Item Correlations	.207	-.187	.716	.902	-3.834	.040

Summary Item Statistics

	N of Items
Item Means	15
Item Variances	15
Inter-Item Covariances	15
Inter-Item Correlations	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	94.01	26.988	.375	.	.817
X1.2	94.02	26.333	.442	.	.813
X1.3	94.01	27.417	.291	.	.821
X1.4	94.14	26.361	.468	.	.812
X1	81.76	19.587	.842	.	.775
X2.1	93.98	27.952	.164	.	.828
X2.2	93.98	26.118	.350	.	.820
X2.3	93.96	28.011	.172	.	.827
X2.4	94.11	27.524	.180	.	.830
X2	81.60	21.362	.771	.	.784
Y1	94.15	28.107	.208	.	.825
Y2	94.25	26.498	.525	.	.811
Y3	93.91	27.015	.372	.	.818
Y4	94.11	26.643	.427	.	.815
Y	81.99	20.678	.835	.	.776

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98.14	29.218	5.405	15

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
.000 ^a

a. Hotelling's T-Squared cannot be computed because of a singular covariance matrix.

Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation ^b	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0		
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df1	df2
Single Measures	.237 ^a	.177	.316	5.666	84	1176
Average Measures	.824 ^c	.763	.874	5.666	84	1176

Intraclass Correlation Coefficient

	F Test with True Value 0 ^b
	Sig
Single Measures	.000 ^a
Average Measures	.000 ^c