

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI MOTIVASI DI LINGKUNGAN ITS SURABAYA

Febry Windawan, Siti Mujanah, Tri Andjarwati

Email : fwindawan@gmail.com, sitimujanah@untag-sby.ac.id, andjar@untag-sby.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstract. *Performance assessment is a way of measuring contributions from individuals in organizations and companies. The results of performance appraisal can indicate whether the employee has met the demands of the company, both in terms of quality or quantity. Providing less effective incentives can affect employee work performance and result in low employee motivation. This study aims to analyze the effect of performance appraisal and incentives on the performance of educational staff in the ITS environment, analyze the effect of performance appraisal and incentives on the motivation of educational staff in the ITS environment, and to analyze the effect of motivation on the performance of educational staff in ITS environment. The approach of this research is to use Explanatory Research with a quantitative approach. The method of collecting data with the survey method is by using a questionnaire distributed to 292 civil servant education staff in the ITS environment with 1,083 education staff. The analysis technique used is the Structural Equation Model (SEM) with the AMOS program (Analysis of Moment Structures). The results of the study concluded that there was a significant effect of performance appraisal on the performance of education personnel in the ITS environment because the CR value was 2.147, with a p-value of 0.032. There is no significant effect of incentives on the performance of education personnel in the ITS environment because the CR value is 1,244, with a p-value of 0.741. There is a significant effect of performance appraisal and incentives on the motivation of education staff in the ITS environment because the CR values are 10.243 and 5.235, respectively, with a value of p-value to 0.000. And there is a significant effect of motivation on the performance of education personnel in the ITS environment because the CR value is 3.184, with a p-value of 0.001.*

Keywords : *performance assessment, incentives, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan era industry 4.0 yang melaju sangat cepat saat ini menuntut setiap organisasi untuk terus memaksimalkan kinerja organisasi agar dapat *survive* dalam persaingan global yang semakin ketat. Kondisi persaingan mengharuskan organisasi melakukan perumusan strategi yang tepat agar dapat tetap eksis dan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia menjadi kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam menjalankan roda organisasi. Sehingga sumber daya manusia yang dimiliki harus dimaksimalkan kinerjanya dan dikontrol agar pekerjaan yang dikerjakan tidak keluar dari tujuan organisasi.

Insitut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya merupakan perguruan tinggi negeri di Indonesia yang didalamnya tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia. Sampai saat

ini ITS telah mempunyai 2.155 pegawai dengan komposisi 1067 pendidik atau dosen dan 1083 tenaga kependidikan atau pegawai (Data Kepegawaian ITS 2019) sehingga manajemen sumber daya manusianya harus lebih diperhatikan karena peningkatan kinerja institusi yang seoptimal mungkin tidak lepas dari kesejahteraan pegawai, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja institusi.

Keadilan dan transparansi dalam pemberian insentif di ITS adalah salah satu faktor penting untuk memenuhi kebutuhan pegawainya. Sistem penilaian kinerja yang kurang efektif dapat mempengaruhi nominal insentif yang diterima pegawai. Di ITS menggunakan sistem pemberian insentif berbasis pada penilaian kinerja, apabila penilaian kinerja rendah maka insentif yang diterima pegawai tersebut juga rendah sehingga dapat mengurangi semangat kerja para pegawai.

Pemberian insentif yang kurang adil serta kurang layak dapat mengakibatkan turunya motivasi kerja pegawai.

Perhitungan pembayaran IKITS (Insentif Kinerja ITS) terdiri dari perhitungan pembayaran untuk kinerja individu dan untuk kinerja jabatan struktural. Perhitungan pembayaran kinerja individu dihitung berdasarkan capaian kinerja individu dikalikan dengan nilai jabatan individu dikalikan dengan indeks rupiah kinerja individu sesuai dengan nilai jabatan individu tersebut. Dalam perhitungan penilaian kinerja dan insentif haruslah sesuai dengan nilai kinerja yang telah dicapai oleh pegawai tersebut.

Hasil penilaian kinerja merupakan dasar dari pembayaran insentif kinerja ITS atau IKITS. IKITS adalah salah satu imbalan atau balas jasa yang diberikan ITS kepada pegawainya sebagai hasil dari prestasi kerja yang diraihinya. Penerapan pemberian IKITS sejak ITS berubah menjadi PTNBH yaitu pada tahun 2017. Dengan adanya pemberian IKITS, diharapkan kesejahteraan pegawai meningkat namun juga harus diimbangi oleh kinerja yang meningkat pula.

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2007:87) penilaian merupakan suatu kegiatan manajer dalam mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta selanjutnya untuk menetapkan kebijaksanaan dalam organisasi, dan penilaian prestasi adalah cara menilai hasil kerja nyata pegawai dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai tersebut. Penilaian Kinerja (Simarmora, 2001:243) adalah salah satu proses organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu atau pegawai suatu organisasi. Pada penilaian kinerja menilai kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam periode waktu tertentu.

Insentif

Insentif adalah suatu balas jasa yang diberikan organisasi atau instansi kepada pegawai dengan tujuan sebagai motivasi pegawai agar mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan memelihara harapan-harapan pegawai. Menurut Hasibuan (2001:117) insentif merupakan tambahan balas jasa dari organisasi diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya melebihi prestasi standar. Insentif

merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi. Insentif juga merupakan sarana dalam menimbulkan dorongan dan memotivasi, sedangkan penghargaan atau ganjaran bertujuan untuk memotivasi para pegawai agar produktifitasnya atau kinerjanya tinggi.

Motivasi

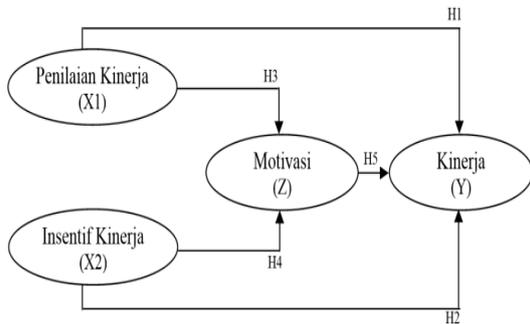
Robbins (2003:208) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu proses untuk menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Rivai (2005:457) pada dasarnya motivasi dapat memacu semangat pegawai untuk bekerja lebih keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut Rivai (2005:455) mengartikan motivasi merupakan serangkaian nilai – nilai dan sikap yang mempengaruhi suatu individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut.

Kinerja

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil dari kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2000: 67). Menurut T. Hani Handoko (2000: 135) kinerja didefinisikan sebagai proses mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan. Sedangkan Veithzal Rivai (2004: 309) menjelaskan bahwa kinerja merupakan penilaian nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konsptual merupakan gambaran sistematis terhadap hubungan antar variabel yang akan di teliti pada penelitian ini yaitu pengaruh penilaian kinerja dan insentif terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi di lingkungan ITS sebagai berikut



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain, (1) Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS, (2) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS, (3) Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi tenaga kependidikan di lingkungan ITS, (4) Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi tenaga kependidikan di lingkungan ITS, (5) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan Explanatory Reseach dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan (Sugiyono, 2012:14).

Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa survei karena informasi yang telah dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner dan datanya diperoleh dari sampel atas populasi (Saunders et al., 2009: 212).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di lingkungan ITS sebanyak 1.083 tenaga kependidikan.

Metode dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* dan metode *random sampling* atau teknik acak sistematis. Teknik ini dipakai karena jumlah populasi di lokasi penelitian sangat banyak dan homogen, dan jumlah sampel yang akan diambil juga banyak. Berdasarkan rumus Slovin, maka

jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

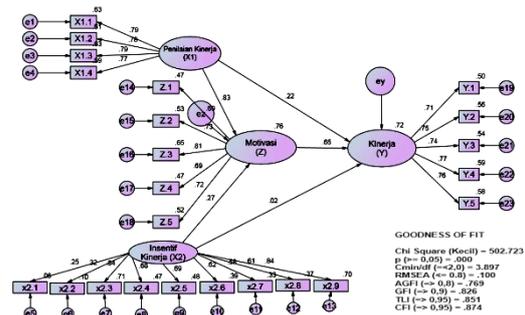
$$n = \frac{1083}{1 + 1083 (5 \%)^2}$$

$$n = \frac{1.083}{1+2,7075} = 292,110587 = 292 \text{ responden}$$

Pengujian Hipotesis

Teknik yang dipilih untuk menguji hipotesis dan menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model (SEM)* dengan bantuan program *Analysis of Moment Structures (AMOS)*. Model persamaan struktural merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah terpisah yaitu analisis faktor (*factor analysis*) yang dikembangkan di ilmu psikologi dan ilmu psikometri serta model persamaan simultan (*simultaneous equation modeling*) yang lebih dikembangkan lagi di ekonometrika (Ghozali, 2016). SEM adalah suatu metode statistik yang sering digunakan untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas hubungan kausalitas di antara variabel dalam penelitian.

Gambar 2 merupakan model awal penelitian untuk menunjukkan indikator pembentuk masing-masing variabel laten



Gambar 2.
Model Awal Penelitian

HASIL PENELITIAN

Model SEM Awal Penelitian

Model awal penelitian dalam penelitian merupakan model AMOS untuk melihat apakah semua loading faktor masing-masing indikator penelitian telah memenuhi syarat penelitian.

Gambar 2 menunjukkan terdapat mayoritas loading faktor diatas 0,5 namun terdapat 2 variabel yg dibawah 0,5 nilai loading faktornya.

Berdasarkan nilai loading faktor dari Analisis Faktor Konfirmatori Kinerja, menunjukkan bahwa terdapat lima indikator Penilaian Kinerja dapat mampu membentuk konstruk Penilaian Kinerja.

Berdasarkan nilai loading faktor dari Analisis Faktor Konfirmatori Insentif (X2), didapatkan tujuh memenuhi dan terdapat dua yang tidak memenuhi validitas yakni x2.1 dan x2.2 dikarenakan keduanya dibawah 5 % nilai loading factor Kedua indikator variabel tersebut dikeluarkan/direduksi dari model penelitian.

Berdasarkan nilai loading faktor dari Analisis Faktor Konfirmatori Konstruksi Motivasi (Z), menunjukkan bahwa terdapat lima indikator Motivasi yang telah memenuhi syarat nilai loading factor > 0,50 dan dinyatakan valid dalam membentuk konstruk Motivasi.

Berdasarkan nilai loading faktor, Analisis Faktor Konfirmatori Konstruksi Kinerja(Y), dapat dinyatakan valid berdasarkan hasil nilai loading factor yang telah memenuhi syarat yaitu loading factor > 0,50.

Hasil Uji Asumsi SEM AMOS

Uji Outlier

Deteksi/uji terhadap multivariate outlier dilakukan dengan jarak Mahalanobis adalah 34.81. Berdasarkan hasil pengujian outlier diperoleh hasil bahwa nilai mahalanobis < 34.81 sehingga kesimpulannya tidak terjadi outlier pada data.

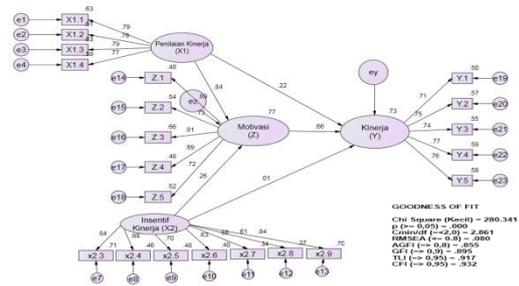
Uji Normalitas

Hasil analisis diketahui nilai kolom C.R. semua nilai berada dalam -2.58 sampai +2.58. Maka dinyatakan tidak terdapat bukti bahwa distribusi data ini tidak normal, sehingga data layak untuk digunakan untuk evaluasi selanjutnya.

Hasil Uji Kesesuaian Model

Analisis Model One – Step Approach – Base Model

One-step approach to SEM digunakan apabila model diyakini bahwa dilandasi teori yang kuat serta data uji validitas dan uji reliabilitas yang sangat baik (Hair, et al, 1998). Hasil estimasi dan fit model one-step approach to SEM dengan menggunakan program aplikasi AMOS terlihat pada gambar dan tabel Goodness of Fit dibawah ini;

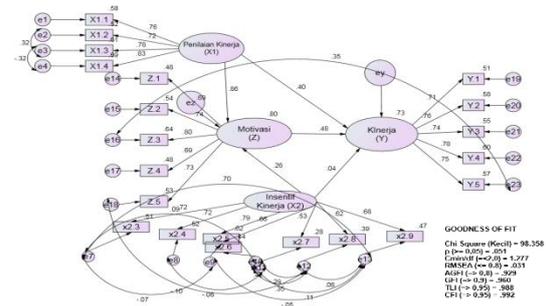


Gambar 3. Model Setelah Reduksi

Berdasarkan dari gambar diatas dapat diketahui model specification untuk pengujian model SEM belum memenuhi Goodness of Fit

Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices menunjukkan nilai probability sebesar 0,000 yang berarti < 0,05 dengan kategori Tidak Fit. Nilai Cmin/DF sebesar 0,2861 yang berarti nilai ini > 2 dengan kategori Tidak Fit. Nilai GFI sebesar 0,895 yang berarti < 0,90 dengan kategori Marginal. Nilai TLI sebesar 0,917 yang berarti nilai ini < 0,95 dengan kategori Marginal. Nilai RMSEA sebesar 0,080 yang berarti nilai ini berada pada sama dengan 0,08 dengan kategori baik.

Pada model persamaan struktural hasil uji goodness of fit menunjukkan data yang Tidak Fit karena semua kriteria yang dipersyaratkan belum terenuhi. Maka dilakukan modifikasi pada model dengan modifikasi indeks pada persamaan model. Gambar model modifikasi merupakan hasil modifikasi indeks agar model dinyatakan FIT.



Gambar 4. Model Modifikasi

Berdasarkan dari gambar 4. hasil diatas dapat diketahui setelah model dimodifikasi dinyatakan FIT maka model SEM sudah memenuhi goodness of fit .

Hasil evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices* menunjukkan nilai probability sebesar 0,051 yang berarti > 0,05 dengan kategori Fit. Nilai Cmin/DF sebesar 1,277 yang berarti nilai ini < 2 dengan kategori Fit. Nilai GFI sebesar 0,960 yang berarti > 0,90 dengan kategori Fit Nilai TLI sebesar 0,988 yang berarti nilai > 0,95 dengan kategori Fit. Nilai RMSEA sebesar 0,31 yang berarti nilai < 0,08 dengan kategori FIT. Nilai CFI sebesar 0,992 yang berarti > 0,90 dengan kategori Fit. Nilai TLI sebesar 0,988 yang berarti > 0,95 dengan kategori Baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil analisis hubungan kausalitas antar konstruk penelitian, seperti disajikan pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1.
Uji Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Y <--X1	0,321	0,115	2,779	0,005	Signifikan
Y <--X2	0,035	0,051	0,688	0,491	Tidak Signifikan
Z <--X1	0,727	0,056	13,000	0,000	Signifikan
Z <--X2	0,235	0,045	5,235	0,000	Signifikan
Y <--Z	0,449	0,141	3,184	0,001	Signifikan

Berdasarkan dari data pada tabel 1 dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Nilai Koefisien *standardized regression weight* antara Penilaian Kinerja dengan Kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS adalah sebesar 0,321 dengan *probability* sebesar 0,005 atau $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS.
2. Nilai Koefisien *standardized regression weight* antara Insentif dengan Kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS adalah sebesar 0,035 dengan *probability* sebesar 0,491 atau $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variable Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS.
3. Nilai Koefisien *standardized regression weight* antara Penilaian Kinerja dengan Motivasi tenaga kependidikan di Lingkungan ITS adalah sebesar 0,727 dengan *probability* sebesar 0,000 atau $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variable

Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi tenaga kependidikan di Lingkungan ITS.

4. Nilai Koefisien *standardized regression weight* antara Insentif dengan Motivasi tenaga kependidikan di Lingkungan ITS adalah sebesar 0,235 dengan *probability* sebesar 0,000 atau $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi tenaga kependidikan di Lingkungan ITS.
5. Nilai Koefisien *standardized regression weight* antara Motivasi dengan Kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS adalah sebesar 0,465 dengan *probability* sebesar 0,000 atau $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis ditemukan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah hubungan yang positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 2.147, dengan nilai p sebesar 0.032 atau lebih kecil dari 0.05. Pengaruh kedua variabel penilaian kinerja terhadap kinerja tenaga kependidikan adalah positif yang ditunjukkan dengan nilai estimate atau koefisien regresi sebesar 0.233, jika penilaian kinerja meningkat 0.233 satu satuan maka kinerja tenaga kependidikan akan meningkat juga sebesar 0.233 satu satuan.

Adanya pengaruh signifikan penilaian kinerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS menandakan kinerja tenaga kependidikan dapat ditingkatkan dengan adanya penilaian kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama berbunyi “Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Natalia G dkk (2015) yang menemukan bahwa penilaian kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal, dkk (2013) yang membuktikan bahwa ada hubungan positif

antara penilaian kinerja dan kinerja pegawai. Hasil dalam penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rani dan Mayasari (2015) yang membuktikan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan namun terdapat arah hubungan yang positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 1.244, dengan nilai p sebesar 0.741 atau lebih besar dari 0.05. Pengaruh kedua variabel insentif terhadap kinerja tenaga kependidikan adalah positif yang ditunjukkan dengan nilai estimate atau koefisien regresi sebesar 0.022, jika insentif meningkat 0.022 satu satuan maka kinerja tenaga kependidikan akan meningkat juga sebesar 0.022 satu satuan.

Tidak adanya pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS menandakan kinerja tenaga kependidikan belum tentu dapat ditingkatkan dengan adanya insentif yang diberikan kepada tenaga kependidikan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua berbunyi "Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS" dinyatakan ditolak dan tidak terbukti kebenarannya.

Hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Candrawati, dkk (2013) yang menemukan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga tidak sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Maziah (2017) yang membuktikan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dalam penelitian ini juga tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dan Asyhari (2017) yang membuktikan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 10.243, dengan nilai p sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05, yang berarti bahwa ketika Lingkungan ITS semakin baik dalam melakukan

penilaian kinerja maka akan semakin dapat meningkatkan motivasi para tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Pengaruh kedua variabel penilaian kinerja terhadap motivasi tenaga kependidikan adalah positif yang ditunjukkan dengan nilai estimate atau koefisien regresi sebesar 0.664, jika penilaian kinerja meningkat 0.664 satu satuan maka motivasi tenaga kependidikan akan meningkat juga sebesar 0.664 satu satuan dan sebaliknya.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ainnisya dan Susilowati (2018) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara penilaian kinerja dan motivasi. Hasil dalam penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Bilgah (2018) yang membuktikan adanya hubungan sangat kuat antara penilaian kinerja dengan motivasi kerja pada PT Astra internasional. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Ferdiane, dkk (2018) yang membuktikan bahwa sistem penilaian kinerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil juga mendukung temuan Murdianto (2014) yang menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai.

Adanya pengaruh signifikan dan positif penilaian kinerja terhadap motivasi tenaga kependidikan menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dapat meningkatkan motivasi tenaga kependidikan. Dengan kata lain, motivasi tenaga kependidikan dapat ditingkatkan melalui adanya penilaian kinerja yang baik. Dengan demikian apabila Lingkungan ITS ingin meningkatkan motivasi tenaga kependidikan maka sangat penting untuk melakukan penilaian kinerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga berbunyi "Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi tenaga kependidikan di lingkungan ITS" dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 5,235, dengan nilai p sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05. Arah hubungan kedua variabel insentif terhadap motivasi tenaga kependidikan adalah positif yang ditunjukkan dengan nilai estimate atau koefisien regresi sebesar 0,235, jika insentif meningkat 0,235satu

satuan maka motivasi tenaga kependidikan akan meningkat juga sebesar 0,235 satu satuan dan sebaliknya.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Rochmat, dkk (2013) bahwa insentif materiil dan insentif non materiil mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Hasil dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yefina (2015) yang membuktikan bahwa insentif material maupun non material memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hasil ini juga sejalan dengan temuan Bilhamd, dkk (2016) yang membuktikan bahwa variabel insentif materiil dan non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Adanya pengaruh signifikan dan positif insentif terhadap motivasi tenaga kependidikan menunjukkan bahwa dengan memberikan insentif yang baik maka belum tentu motivasi tenaga kependidikan akan meningkat. Dengan kata lain, motivasi tenaga kependidikan belum tentu dapat ditingkatkan melalui adanya pemberian insentif yang sesuai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat berbunyi "Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi tenaga kependidikan di lingkungan ITS" dinyatakan terbukti kebenarannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 3,184, dengan nilai p sebesar 0.001 atau lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa ketika motivasi yang diberikan kepada tenaga kependidikan di Lingkungan ITS maka akan semakin meningkat kinerja para tenaga kependidikan di Lingkungan ITS tersebut. Pengaruh kedua variabel motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan adalah positif yang ditunjukkan dengan nilai estimate atau koefisien regresi sebesar 0.449, jika motivasi meningkat 0.449 satu satuan maka kinerja tenaga kependidikan akan meningkat juga sebesar 0.449 satu satuan dan sebaliknya.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ali, dkk (2016) yang menemukan bahwa motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja pegawai. Hasil dalam penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Yefina (2015) yang membuktikan bahwa variabel

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya pengaruh signifikan dan positif motivasi terhadap kinerja sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Andjarwati (2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima berbunyi "Motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS" dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Adanya pengaruh signifikan dan positif motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja tenaga kependidikan akan meningkat. Dengan kata lain, kinerja tenaga kependidikan dapat ditingkatkan melalui adanya pemberian motivasi yang tinggi kepada tenaga kependidikan serta apabila ITS ingin meningkatkan kinerja tenaga kependidikan maka ITS juga meningkatkan pemberian motivasi kepada tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian Siti Mujanah (2009) yang telah melakukan penelitian pada 85 karyawan PT Merpati Nusantara Surabaya pada penelitian tersebut menginterpretasikan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak signifikan serta pada penelitian yang dilakukan Soetopo, Kusmaningtyas dan Andjarwati (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini juga tidak mendukung hasil penelitian Mujanah (2009) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

- 1) Terdapat pengaruh signifikan penilaian kinerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi "Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS" dinyatakan terbukti kebenarannya.
- 2) Berpengaruh tidak signifikan insentif terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi "Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga

- kependidikan di lingkungan ITS” dinyatakan ditolak dan tidak terbukti kebenarannya.
- 3) Terdapat pengaruh signifikan penilaian kinerja terhadap motivasi tenaga kependidikan di lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi tenaga kependidikan di lingkungan ITS” adalah diterima dan terbukti kebenarannya.
 - 4) Terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap motivasi tenaga kependidikan di lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi tenaga kependidikan di lingkungan ITS” adalah dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
 - 5) Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS” adalah dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar kedepannya perlu adanya peningkatan penilaian kemampuan kinerja yang benar-benar mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS. Perlu adanya upaya evaluasi untuk meningkatkan rasa keadilan akan insentif yang diterapkan di ITS dengan studi banding ke kampus yang berhasil mengelola insentif yang baik, benar dan tepat. Demikian pula perlunya kompetisi dengan mewujudkan aktualisasi diri yang mendorong tenaga kependidikan di lingkungan ITS.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil variabel lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja serta dapat menggunakan pendekatan lainnya seperti pendekatan kualitatif agar diperoleh hasil yang lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Ghozali, imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Edisi Ketujuh
- Handoko, Hani T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE. UGM, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, an Masalah* (ed revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Rivai. 2004. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen, P. dan Mary Coulter, 2005. *Manajemen*. Jakarta:PT Indeks kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Jurnal.

- Akbar Ali et al. 2012. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*. Impact of Motivation on the Working Performance of Employees – A Case Study of Pakistan. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*. 1(4) 126-133.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, II (1), 133–140
- Bilgah. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Astra International Jakarta Utara*. *Cakrawala*, 18(2), 213–220.
- Candrawati, D. D. (2013). *(Studi Pada Karyawan Duta Catering -CV Darma Utama Batu)*. 1(2), 150–157.
- Christine Natalia G dkk (2014). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*. Pengaruh Penilaian Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Undip Semarang. 4(4).

- Ferdiane, F. F., Setyanti, S. W. L. H., & Sudaryanto, S. (2018). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Dengan Intervening Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*,
- Maziah (2017). LAA MAISYIR, Volume 6, Nomor 2, Desember. peNGaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI syariah makassar.
- Mujanah, S. 2009. “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Merpati Nusantara Surabaya”, *Ekonomi & Bisnis*, Vol. 13, No. 2, hal.55 - 62
- Murdianto (2014). e-Proceeding of Management: Vol.1, No.3 Desember 2014. Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Karyawan Kantor Pusat PT Infomedia Nusantara Di Jakarta.
- Rani dan Mayasari (2015). Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis vol. 3, no. 2, 2015, 164-170 ISSN: 2337-7887. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.
- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja. (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1
- Setiawan, A.P., dan Andjarwati, T. 2017. “Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I”, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 2, No.1, hal.275 – 284.
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., dan Andjarwati, T. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang”, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 05, No.01, hal.21-31
- Yefina (2015). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 2 No. 1 Februari. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Blitar).
- Yusuf, M & Asyhari, A (2017). *Jurnal Mega Aktiva* Volume 6, Nomor 1, ISSN 2086-1974 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Iondah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe.