

PENGARUH PENGEMBANGAN APARATUR DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA APARATUR KAMPUNG DI KECAMATAN SULTAN DAULAT KOTA SUBULUSSALAM

Baginda

email: bagndanasution82@gmail.com
Dosen STIT Hafas Kota Subulussalam

Abstrak: Pengembangan karir dari aparatur pemerintahan yang rendah, maka menyebabkan para aparatur tersebut memiliki kinerja yang rendah pula dalam melayani masyarakat di seluruh kampung dan pedesaan pada kecamatan Sultan Daulat. Seperti yang telah disampaikan bahwa selain pengembangan karir aparatur pemerintah, yang menjadi penyebab rendahnya kinerja aparatur pemerintah adalah pemberian insentif. Jika dilihat dari sisi insentif, khusus kepala kampung sangat banyak menerima insentif. Namun yang menjadi masalah adalah, banyak insentif ini tidak memberikan motivasi bagi kepala kampung untuk meningkatkan kinerja anggota aparaturnya agar memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini berkesimpulan Secara parsial pengembangan diperoleh nilai t-ratio sebesar 6,137 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,664, ini berarti bahwa ada pengaruh nyata pengembangan terhadap kinerja. Sedangkan insentif diperoleh nilai t-ratio sebesar 4,679 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,664, ini berarti bahwa ada pengaruh nyata insentif terhadap kinerja aparatur. Dari hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel pengembangan lebih berpengaruh nyata terhadap kinerja aparatur daripada variabel insentif. Uji secara serempak diperoleh nilai F-ratio sebesar 66,160 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,108, hal ini menunjukkan bahwa secara serempak ada pengaruh nyata pengembangan dan insentif terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Sultan Daulat Kota Subulussalam. Dari uji determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,617 atau 61,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan dan insentif dalam penelitian ini mampu menerangkan kinerja aparatur kampung di Kecamatan Sultan Daulat Kota Subulussalam sedangkan sisanya sebesar 38,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Pegawai, Pemberian Insentif, Kinerja

Pendahuluan

Kota Subulussalam merupakan kota yang baru dibentuk melalui Undang-undang Nomor 8 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kota Subulussalam di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Pembentukannya dilatarbelakangi dengan memperhatikan kemampuan ekonomi, potensi daerah, luas wilayah, kependudukan dan pertimbangan dari aspek sosial politik, sosial budaya, pertahanan dan keamanan. Tujuannya, untuk mendorong peningkatan pelayanan di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan, serta memberikan kemampuan dalam pemanfaatan potensi daerah. Kota subulussalam kemudian

terbagi kedalam lima kecamatan dimana masing-masing kecamatan mempunyai potensi daerah yang dapat diunggulkan, yaitu: Kecamatan Simpang Kiri, Kecamatan Penanggalan, Kecamatan Rundeng, Kecamatan Sultan Daulat dan Kecamatan Longkib.

Sebagai salah satu kecamatan di Kota Subulussalam, Kecamatan Sultan Daulat dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Aceh Singkil Nomor 6 Tahun 2001 tanggal 14 April 2001. Kecamatan Sultan Daulat merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Simpang Kiri. Sesuai maksudnya bahwa kecamatan Sultan Daulat dibentuk adalah untuk dapat meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Ukuran pelayanan yang baik adalah jika kinerja dari aparatur pemerintahan menunjukkan kinerja yang baik di kecamatan Sultan Daulat itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67).

Jika dilihat pada kinerja aparatur pemerintah di kecamatan Sultan Daulat, baik aparatur pemeritahan kecamatan ataupun aparatur kampung yang terdiri lurah/kepala kampung dan aparat kampungnya. Kinerja mereka masih sangat kurang. Hal ini diukur dari kemampuan para aparatur pemerintah tersebut menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi program kerja pemerintah pusat dan daerah untuk melayani masyarakat.

Beberapa – beberapa hal yang dapat dijadikan sampel tentang kinerja dari aparatur pemerintahan ini adalah pada pemberian raskin (beras untuk masyarakat miskin), masih banyak kepala kampung yang tidak mampu mendistribusikan beras tersebut sesuai waktu, sehingga dari sisi pelaporan penyelesaian pekerjaan program kerja menjadi terlambat. Selain itu kasus yang lain, berhubungan dengan memberikan pelayanan administrasi pedesaan kepada masyarakat sampai berhari – hari dikarenakan tidak pahaman aparatur tersebut terhadap pekerjaannya. Ditambah lagi dengan sistem administrasi kantor pedesaan yang masih kurang baik.

Jika dilihat dari permasalahan kinerja aparatur tersebut, sebagai peneliti saya menduga bahwa yang menyebabkan dari jeleknya kinerja aparatur tersebut adalah pengembangan aparatur pemerintah dan pemberian insentif.

Pengembangan aparatur pedesaan di kecamatan Sultan Daulat dirasakan memang masih sangat kurang. Pola pemilihan kepala desa dikarenakan faktor kedekatan dan keluarga, menyebabkan dari sisi tingkat pendidikan aparatur pedesaan tersebut menjadi sangat rendah. Pengangkatan aparatur pemerintah desa karena keluarga, atau karena mendukung saat pemilihan kepala desa. Sehingga pendidikannya sangat rendah, dengan demikian secara otomatis untuk melakukan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan menjadi sangat rendah.

Masyarakat yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi namun karena tidak memiliki kesempatan dan peluang untuk menjadi aparatur pemerintahan desa menjadi tidak dapat berbuat apa – apa. Aparatur yang memiliki pendidikan rendah juga menjadi malas-malasan dalam melayani masyarakat karena memang peluang untuk berkembang menjadi kecil disebabkan oleh pendidikan yang rendah.

Dengan demikian sangat jelas bahwa, karena pengembangan karir dari aparatur pemerintahan yang rendah, maka menyebabkan para aparatur tersebut memiliki kinerja yang rendah pula dalam melayani masyarakat di seluruh kampung dan pedesaan pada kecamatan Sultan Daulat.

Seperti yang telah disampaikan bahwa selain pengembangan karir aparatur pemerintah, yang menjadi penyebab rendahnya kinerja aparatur pemerintah adalah pemberian insentif.

Jika dilihat dari sisi insentif, khusus kepala kampung sangat banyak menerima insentif. Namun yang menjadi masalah adalah, banyak insentif ini tidak memberikan motivasi bagi kepala kampung untuk meningkatkan kinerja anggota aparatumnya agar memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hal ini terjadi karena insentif – insentif yang ada hanya beredar pada kepala – kepala kampung saja. Sedangkan pada aparatur – aparatur yang lain insentif ini tidak menyentuh mereka. Hal ini yang menyebabkan kinerja aparatur menjadi rendah.

Kajian Pustaka

A. Pengembangan SDM Aparatur

Pengembangan pegawai dirasa semakin penting manfaatnya. Karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan antara instansi yang sejenis.

Menurut Rivai (2005:290) “Pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan”.

Menurut Panggabean (2004:10) “Pengembangan adalah strategi campur tangan dimana lingkungan umum dirubah menekankan kerja sama kemampuan, keyakinan, kejujuran dan keinginan”.

B. Tujuan Pengembangan SDM Aparatur

Adapun tujuan yang diharapkan dari pengembangan pegawai adalah :

- 1) Produktivitas kerja, dengan adanya pengembangan, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat.
- 2) Efisiensi, dengan adanya pengembangan, akan dapat meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.
- 3) Kerusakan, pengembangan pegawai bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin.
- 4) Kecelakaan, pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.
- 5) Pelayanan, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada nasabah.
- 6) Moral, dengan adanya pengembangan, moral pegawai akan lebih baik lagi .
- 7) Karier, dengan adanya pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan kinerja pegawai semakin besar.
- 8) Konseptual, dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik.
- 9) Kepemimpinan, dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik.
- 10) Balas jasa, dengan pengembangan, prestasi akan meningkatkan sehingga balas jasa (gaji, upah, intensif, dan benefit) semakin besar.
- 11) Konsumen, dengan pengembangan, masyarakat konsumen akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

C. Dasar – Dasar Kebijakan Pengembangan SDM Aparatur

Kebijakan kepegawaian negara atau kebijakan pengembangan SDM aparatur negara yang diperlukan untuk menghadapi perubahan – perubahan strategik tersebut pada dasarnya adalah pembangunan SDM Aparatur Negara yang profesional, netral dari kegiatan politik, berwawasan global, bermoral tinggi serta berkemampuan sebagai penyangga persatuan dan kesatuan bangsa (Efendi, 1999).

Mungkin diperlukan waktu 15 – 20 tahun untuk mentransformasi aparatur negara Indonesia untuk *clean governance capacity* seperti tersebut.

Untuk menghadapi perubahan – perubahan strategik tersebut dengan efektif, kebijakan pembinaan kepegawaian negara pada pemerintahan pasca Pemilu 1999 harus mampu mencapai tujuan berikut:

- 1) Dapat memenuhi kebutuhan pemerintahan koalisi
- 2) Dapat memenuhi tuntutan desentralisasi kewenangan kepegawaian
- 3) Berkemampuan mengakomodasi berkembangnya lembaga swadana untuk menggali potensi masyarakat

- 4) Mempertahankan asas keahlian (*merit system*) dan netralitas
- 5) Mendorong fungsi PNS sebagai penyangga persatuan dan kesatuan bangsa;
- 6) Mengembangkan persaingan dengan pegawai swasta

Menurut Efendi (1999) untuk mencapai tujuan tersebut, pengembangan kepegawaian negara dilakukan pada Pemerintahan Pasca Pemilu 1999 diarahkan untuk mengatur aspek – aspek kepegawaian negara berikut :

- 1) Penataan struktur kepegawaian negara
- 2) Profesionalitas dan netralitas aparatur negara
- 3) Desentralisasi kewenangan kepegawaian dengan tetap mempertahankan mobilitas PNS; dan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan PNS

Aspek – aspek kepegawaian negara ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Penataan struktur kepegawaian negara
Untuk mengakomodasi aspirasi pemerintahan koalisi, mendukung pelaksanaan otonomi daerah dan untuk mendorong potensi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik, diperlukan pembaharuan dalam struktur kepegawaian negara dengan menetapkan adanya tiga jenis jabatan pada kepegawaian negara yakni; jabatan negara, jabatan negeri dan jabatan pada lembaga swadana dan perusahaan milik negara. Sesuai dengan perkembangan keadaan UU Nomor 8 tahun 1984 hanya mengenal dua jenis jabatan yakni jabatan negara dan jabatan negeri. Untuk menghadapi dinamika perkembangan politik dan pemerintahan pasca Pemilu, perlu adanya perluasan jabatan negara serta tambahan jabatan pada lembaga swadana dan perusahaan milik negara (lembaga pendidikan tinggi, lembaga pelayanan kesehatan, lembaga litbang, lembaga diklat, badan otorita, serta badan usaha milik negara). Pada jabatan negara perlu diperbesar formasi untuk pengangkatan politik pada berbagai tingkat pemerintahan, misalnya pada kantor pimpinan negara, kantor pimpinan kementerian, kantor pimpinan daerah. Termasuk dalam kategori ini adalah jabatan – jabatan pada lembaga tertinggi dan tinggi negara.
- 2) Netralitas dan Profesionalitas PNS
Untuk menjaga agar netralitas aparatur negara dalam suatu kehidupan politik yang lebih dinamis, sistem kepegawaian harus mampu mempertahankan prinsip netralitas dengan cara memisahkan secara tegas antara jabatan negara dengan jabatan negeri dan jabatan pada lembaga khusus yang dibentuk dengan peraturan perundangan. Jabatan negeri dan jabatan pada lembaga khusus tersebut adalah jabatan karier untuk para pegawai negara profesional. Guna menghadapi tantangan globalisasi ekonomi secara sistematis dan cepat dengan singkat, Pemerintah harus merespon dengan cepat melalui kebijakan – kebijakan ekonomi makro dan mikro yang tepat, sehingga kita dapat segera keluar dari krisis ekonomi yang parah ini, serta dapat segera menata dan mengembangkan suatu struktur ekonomi yang lebih kuat guna menghadapi persaingan yang semakin ketat pada tingkat regional dan global.
- 3) Desentralisasi Kewenangan Kepegawaian dan Mobilitas
Salah satu unsur otonomi daerah yang ditetapkan oleh UU Pemerintah Daerah baru adalah kewenangan dalam pengadaan, pembinaan, penggajian dan pemberhentian PNS. Sesuai dengan ketentuan perundangan baru tersebut, kepada daerah perlu diberikan kewenangan yang cukup memadai dalam bidang kepegawaian. Prinsip umum dalam kebijaksanaan kepegawaian adalah sebagai berikut; pengangkatan PNS tetap (Gol. II/b ke atas) ada ada pemerintah pusat dan dilaksanakan oleh BKN. Pengangkatan tenaga pelaksana (Gol. I/a s/d II/a) akan diserahkan kepada daerah. Sejalan dengan itu, kewenangan pengangkatan pejabat struktural dan fungsional akan ditetapkan

sebagai berikut; Pejabat Eselon I dan II serta jabatan fungsional yang setara diserahkan kepada Propinsi, dan pengangkatan pejabat Eselon IV dan V serta pejabat fungsional setara diserahkan kepada Kabupaten dan Kota. Kewenangan pelatihan juga an didesentralisasikan sesuai dengan kewenangan pengangkatan jabatan.

4) Meningkatkan Kesejahteraan PNS

Isu terakhir adalah isu klasik, karena sejak RI didirikan PNS belu pernah menikmati kesejahteraan yang cukup memadai. Krisis ekonomi yang belum menunjukkan tanda – tanda akan berakhir telah menyebabkan nilai rill gaji PNS menjadi amat rendah. Nilai gaji PNS pada saat ini hanyalah sepertiga dari nilai yang diterimanya pada bulan Oktober 1997. Dengan nilai riil yang sudah amat merosot tersebut, gaji PNS hanya dapat mendukung hidup keluarga PNS tidak lebih dari 10 hari. Untuk menutupi kebutuhan hidup sebulan, para PNS ini harus melakukan berbagai upaya supaya tetap *survive*.

D. Pengertian Insentif

Setiap orang baik pemimpin maupun karyawan menghendaki adanya keharmonisan diantara organ-organ yang terlibat di dalamnya. Keharmonisan ini diwarnai oleh ada tidaknya manfaat yang diterima oleh mereka. Bagi karyawan selain dapat memenuhi kebutuhan fisik juga mengharapkan penerimaan lain diluar gaji atau sering diistilahkan dengan insentif.

Mangkunegara (2001:89) menyatakan bahwa “Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan konstribusi karyawan kepada organisasi.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Hariandja (2002:265).

Pada prakteknya insentif adalah merupakan alat unuk membangun memelihara dan memperkuat harapan karyawan, sehingga dengan demikian menghasilkan produktivitas tertentu yang baik. Dengan demikian memberikan insentif dimaksudkan untuk tiga pertimbangan yaitu :

- 1) Pertimbangan sebagai daya tarik.
- 2) Pertimbangan untuk memenuhi harapan dan cita-cita para karyawan.
- 3) Pertimbangan agar dengan diberinya insentif dapat tercapai suatu produktivitas tertentu.

Bagi perusahaan pertimbangan ketiga adalah yang diinginkan, sedangkan yang lainnya hanya untuk mendorong kearah meningkatnya prestasi kerja karena kita ketahui aktivitas yang dikerjakan karyawan tidak selamanya menarik dan tidak selalu memberikan kepuasan bagi karyawan.

Sukses tidaknya sistem insentif yang diterapkan suatu perusahaan terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari turun naiknya semangat dan gairah kerja. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat gejala-gejala menurunnya semangat dan gairah kerja, maka kebijakan insentif itu perlu ditinjau kembali.

Menurut Griffin (2004:432), insentif mencerminkan kesempatan kompensasi khusus yang biasanya terkait dengan kinerja. Komisi penjualan dan bonus merupakan insentif yang paling umum.

E. Tujuan Pemberian Insentif

Seperti yang diuraikan sebelumnya bahwa pemberian insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk

rangsangan yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Menurut Hariandja (2002:265), Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung. Dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Menurut Hariandja (2002:267), Tujuan Insentif:

- 1) Mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan perusahaan.
- 2) Sistem imbalan yang diterapkan harus mampu mempertahankan tenaga kerja yang sudah bekerja diperusahaan.
- 3) Sistem imbalan harus mencerminkan penerapan empat prinsip pengajian dan pengupahan yaitu, keadilan, kewajaran, kesetiaan, dan kemampuan perusahaan.
- 4) Suatu sistem imbalan yang efektif disamping mendorong karyawan menampilkan kinerja yang memuaskan dan tingkat produktivitas yang tinggi.
- 5) Ketaatan pada peraturan perundang-undangan.
- 6) Perolehan imbalan merupakan hak karyawan dan perusahaan berkewajiban untuk memberikannya.

Sedangkan menurut Martoyo (2000:136), tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga “*output*” dan efisiensi kerjanya juga meningkat.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.
- 3) Merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat dengan besarnya insentif dengan standard kerja.

F. Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan kerja, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2000:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:78) berpendapat bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Sastrohadwiryo (2002:231), penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu yang biasanya setiap akhir tahun.

Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing – masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh manajemen/penyelia yang hirarkinya langsung di atas tenaga kerja yang bersangkutan atau manajemen/penyelia yang ditunjuk untuk itu.

Menurut Handoko (2000:125) penilaian kinerja adalah proses melalui dimana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan seorang pemimpin dapat melakukannya dengan memotivasi bawahannya. Seorang pemimpin tidak hanya bertujuan untuk mencapai keuntungannya sendiri, tetapi karena ia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi.

Kinerja merupakan sistem yang memuat pengelolaan kinerja satuan kerja hingga ke individu dalam suatu organisasi atau institusi. Proses pengelolaan ini dapat diintegrasikan dalam sistem *Business Intelligent* untuk tujuan menggambarkan penyalarsan beban tugas antar bagian dan menilai kinerja setiap bagian

dalam mencapai target yang ditetapkan untuk setiap tahun berjalan.

Landasan utama dalam penyelenggaraan penilaian kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses maupun jenis bentuk atau sistem pencatatan standar yang digunakan.

G. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik menurut Mathis dan Jackson (2001:83) diantaranya adalah “Kemampuan, Motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Pandji Anoraga (2004:178) ada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal – hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus – kursus dan lain – lain.

5) Budaya Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok maupun dengan kelompok lain. Budaya kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam produksi akan meningkatkan kinerja

6) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal ini

- mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 7) Tingkat penghasilan
Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka semakin besar penghasilan yang diterima
 - 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja
Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja
 - 9) Teknologi
Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan kegiatan
 - 10) Sarana Produksi
Faktor – faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi
 - 11) Jaminan Sosial
Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja
 - 12) Kepemimpinan
Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.
 - 13) Kesempatan berprestasi
Setiap orang dapat mengembangkan potensinya yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

Penelitian yang pernah dilakukan sehubungan dengan pengembangan aparatur dan pemberian insentif terhadap kinerja dilakukan oleh Fientje (2007) menyimpulkan pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari pelatihan, pendidikan dan pembinaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Ambon.

Penelitian lain dilakukan oleh Koko Sujatmoko (2007), yang menyatakan ada pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada departemen Pemasaran Dunkin Donut Cabang Arteri Jakarta.

Hasil Penelitian

1.1. Sejarah Singkat Kecamatan Sultan Daulat

Kecamatan Sultan Daulat adalah salah satu kecamatan yang relatif masih muda di Kota Subulussalam, terbentuk pada waktu sebelum terjadinya pemekaran Pemerintah Kota Subulussalam dan masih dalam wilayah Kabupaten Aceh Singkil. Kecamatan ini dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Aceh Singkil Nomor 6 Tahun 2001 tanggal 14 April 2001. Kecamatan Sultan Daulat merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Simpang Kiri. Daerah ini dikenal dengan adanya 'Benteng Sultan Daulat' yang merupakan bukti dari kejayaan masa lalu dan sekarang telah dijadikan sebagai salah satu tempat wisata di Kota Subulussalam, yaitu di Kampong Namo Buaya yang di sebut irigasi Simpang Bahorok (Batu Napal) yang juga telah di usulkan menjadi Kampong Pemekaran dari Kampong Induk Namo Buaya Menjadi Kampong Batu Napal secara Definitif, dan Juga Kampong Jabi Jabi yang di mekarkan menjadi Kampong Suka Damai (BRR) menjadi Depenitip.

Posisi wilayah Kecamatan Sultan Daulat yaitu sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Simpang

Kiri dan Provinsi Sumatera Utara, sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Aceh Selatan, sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Aceh Tenggara dan sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Rundeng. Luas Kecamatan Sultan Daulat adalah sekitar 602 KM² yang terdiri dari 17 desa (kampong) dan 2 kemukiman. Dengan jumlah penduduk sebanyak 13.690 jiwa yang terdiri dari 3.112 kepala keluarga dengan rincian jenis kelamin laki-laki sebanyak 6.901 jiwa dan perempuan sebanyak 6.789 jiwa (data Maret 2011).

Secara umum, kampong yang ada di Kecamatan Sultan Daulat memiliki topografi wilayah daratan, hanya Kampong Suka Maju, Kampong Sigrun, Kampong Pasir Belo, Kampong Bawan dan Kampong Jabi-jabi yang berada di Daerah Aliran Sungai (DAS). Kondisi Kecamatan Sultan Daulat yang terletak di daerah pegunungan yang juga berbatasan dengan kawasan ekosistem lauser menyebabkan semua kampong berstatus bukan pesisir secara letak geografis. Posisi kampong yang terjauh dari Ibukota Kecamatan adalah Kampong Lae Simolap, yaitu sekitar 30 KM dan kampong terdekat adalah Kampong Jambi Baru yaitu sekitar 1,5 KM.

Kecamatan Sultan Daulat merupakan daerah yang berpotensi untuk perkebunan. Walaupun daerah ini merupakan daerah pelintasan dari dan ke Sumatera Utara, jasa dan perdagangan tidak berkembang dengan baik disebabkan daerah ini belum mempunyai fasilitas tempat persinggahan bagi kendaraan yang berlalu lintas. Untuk itu, ke depan diharapkan hal ini mejadi perhatian Pemerintah Kota Subulussalam untuk dijadikan potensi andalan.

Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil pembahasan secara deskriptif diperoleh bahwa kinerja dan insentif secara umum berada dalam kategori cukup sedangkan untuk pengembangan berada dalam kategori baik.
- 2) Dari model regresi yang diperoleh dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang linear positif antara pengembangan dan insentif terhadap kinerja aparatur. Secara parsial untuk variabel pengembangan diperoleh nilai t-ratio sebesar 6,137 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,664, ini berarti bahwa ada pengaruh nyata pengembangan terhadap kinerja. Besarnya koefisien pengembangan yaitu sebesar 0,645 menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan aparatur sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja aparatur sebesar 64,5%. Sedangkan untuk variabel insentif diperoleh nilai t-ratio sebesar 4,679 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,664, ini berarti bahwa ada pengaruh nyata insentif terhadap kinerja aparatur. Besarnya koefisien insentif yaitu sebesar 0,572 menunjukkan bahwa peningkatan insentif sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja sebesar 57,2%. Dari hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel pengembangan lebih berpengaruh nyata terhadap kinerja aparatur daripada variabel insentif.
- 3) Uji secara serempak diperoleh nilai F-ratio sebesar 66,160 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,108, hal ini menunjukkan bahwa secara serempak ada pengaruh nyata pengembangan dan insentif terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Sultan Daulat Kota Subulussalam.
- 4) Dari uji determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,617 atau 61,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan dan insentif dalam penelitian ini mampu menerangkan kinerja aparatur kampong di Kecamatan Sultan Daulat Kota Subulussalam sedangkan sisanya sebesar 38,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, (2004), Manajemen Bisnis, cetakan ketiga, PT. Rhineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (2005), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V, Cetakan Keduabelas, PT. Rhineka Cipta, Jakarta.
- Bambang Siswanto Sastrohadiwiryono (2002), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia ; Pendekatan Administrasi dan Operasional, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Cushway, Barry. (2002). Human Resource Management. PT. Elex Media Computindo Gramedia. (Diterjemahkan oleh Paloepi Tyas), Jakarta
- Fientje Paliania (2007) Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Ambon, Arthavidya, Tahun Ke-8, Nomor 1, Februari 2007, Universitas Kristen Indonesia Maluku.
- Griffin, Ricky W. (2004). Management. Penerbit Erlangga. (Diterjemahkan oleh Gina Gania), Jakarta
- Handoko, T. Hani, (2000), Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). Manajemen SDM. Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, (1995), Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan, Gunung Agung, Jakarta
- Ilyas, Y. (1999). Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian. FKM UI. IQ, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Koko Sujatmoko (2007) Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta, Karya Ilmiah, Usu Repository, Medan
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Martoyo, Susilo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I, Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Panggabean. S. Mutiara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia : Bogor
- Rivai, Veithzal, (2005), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2006). Manajemen Internasional. Jakarta : Bumi Aksara Jakarta.
- Siswanto (1987). Organisasi dan Manajemen. Penerbit Grafika, Jakarta
- Sofian Efendi, (1999), Kebijakan Pengembangan Sumberdaya Aparatur Negara Untuk Mendukung Masyarakat Madani, Badan Kepegawaian, STPDN, Jakarta
- Sugiyono, (2004), Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung
- Utami, Christina Widya. (2006). Manajemen Ritel, Strategi dan Implementasi Ritel Modern. Jakarta : Salemba Empat.

