

PENGARUH INSENTIF, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN MASA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH TAHANAN
NEGARA KELAS IIB KEBUMEN

Fatkhul Nur Siddik
Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
Email : fatkhul5@gmail.com

ABSTAKSI

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif, *quality of work life* dan masa kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 59 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner dengan teknik *non probability sampling* atau sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan *quality of work life* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan masa kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,611 artinya 61,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel insentif, *quality of work life* dan masa kerja, sedangkan sisanya sebesar (100%-61,1%) atau 38,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Kata kunci: insentif, *quality of work life*, masa kerja dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Upaya pemerintah dalam rangka pembinaan aparatur sipil negara sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa aparatur sipil negara merupakan tulang punggung negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada aparatur sipil negara. Pemerintah dalam upaya peningkatan aparatur sipil negara terhadap kualitas pelayanan masyarakat melakukan program reformasi birokrasi. Melalui Kementerian

PAN dan Reformasi Birokrasi pemerintah berharap program reformasi birokrasi dapat berjalan dengan baik. Reformasi birokrasi merupakan upaya pemerintah untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut kelembagaan organ atau organisasi, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia. Seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia, pemerintah berkomitmen untuk mewujudkan *clean governance*.

Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen merupakan salah satu komponen dalam Sistem Peradilan Pidana di Indonesia yang bertugas untuk melakukan pembinaan

terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia. Sistem Peradilan Pidana merupakan suatu sistem penegakan hukum sebagai upaya penanggulangan kejahatan. Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah naungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Penghuni dari Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen adalah narapidana (napi) dan warga binaan pemasyarakatan (WBP) yang statusnya masih tahanan, maksudnya orang tersebut masih berada dalam proses peradilan maupun yang belum ditentukan bersalah atau tidak oleh hakim. Menjalankan peranan sebagai tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia, maka Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen perlu didukung oleh pegawai yang berkinerja tinggi. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja di suatu organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Mengacu pada pengertian dan tujuan reformasi birokrasi, dalam meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi pemerintah telah menetapkan kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian insentif yang berupa tunjangan kinerja atau remunerasi. 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). Dengan adanya insentif

ini diharapkan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja, sehingga pegawai akan terus dan meningkatkan hasil kerjanya. Insentif mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh organisasi untuk para pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh pegawai, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti).

Demi menunjang tercapainya tujuan reformasi birokrasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul. Supaya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perlu diciptakan suasana kerja positif yang akan menciptakan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kondisi ini didasarkan bahwa quality of work life seseorang berhubungan dengan perilaku, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja seorang pegawai dapat memberikan positive feeling yang meluas, dan akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sumarsono (2004)

mendefinisikan quality of work life sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. Pengertian quality of work life oleh Nawawi (2001:67) adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program quality of work life, antara lain restrukturisasi kerja, sistem imbalan, lingkungan kerja, partisipasi pekerja, kebanggaan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, dan lain sebagainya. Walton dalam Kossen (1987) mengatakan bahwa quality of work life adalah persepsi pekerja terhadap

suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Salah satu faktor lain yang menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah pengalaman kerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Semakin lama masa kerja pegawai, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang, maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang selama menjadi pegawai di sebuah organisasi. Dengan pengalaman kerja yang banyak memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan ketrampilan kerja seorang pegawai. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang dalam menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya. Masa kerja yang lebih lama ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan pengalaman kerja yang lebih lama berdampak juga terhadap tingkat kesejahteraan.

Siagian (2000:60) menyatakan bahwa masa merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya (Alwi, 2001:717). Kaitannya dengan Pegawai Negeri Sipil, masa kerja didefinisikan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikan kepada institusi (Undang-Undang No.14 Tahun 1969). Masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif bila semakin lama seseorang bekerja maka akan berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya akan memberikan dampak negatif apabila semakin lama bekerja

akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan (Tulus, 1992).

RUMUSAN MASALAH

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh insentif, *quality of work life* dan masa kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut::

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen?
2. Apakah ada pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen?
3. Apakah ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen?
4. Apakah ada pengaruh insentif, *quality of work life* dan masa kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen?

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Menurut Tika (2006) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai

seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
5. Kemampuan bekerjasama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Insentif

Menurut Hasibuan (2012:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Wibowo (2011:355) berpendapat bahwa insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja.

Indikator insentif merupakan berbagai komponen yang dijadikan sebagai patokan perhitungan dalam menentukan jumlah besaran insentif yang akan diberikan kepada pegawai. Menurut Rivai (2008):

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. 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 pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.
3. 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.
4. 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.

Quality of work life

Pengertian *quality of work life* yang banyak digunakan adalah penertian yang berasal dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan *quality of work life* itu sendiri. Cascio (2006:24) menyatakan bahwa ada dua cara dalam menjelaskan *Quality of Work*, yaitu: Pertama *quality of work life* dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, *quality of work life* dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya, Cascio (2006:24) menyatakan bahwa “*Quality of work in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work.*” Diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (1980: 95) yaitu:

1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

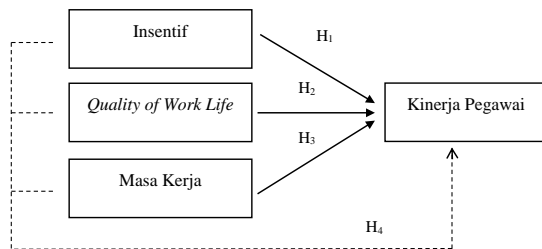
Masa kerja

Masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Dalam kaitannya dengan Pegawai Negeri Sipil, masa kerja didefinisikan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikan kepada institusi (Undang-Undang No.14 Tahun 1969). Siagian (2000:60) menyatakan bahwa masa merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya.. Sedangkan, menurut Martoyo (2000:34) masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya. Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasarn teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 : Model Empiris



Berdasarkan model empiris diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Insentif berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.
- H₂ : *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.
- H₃ : Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.
- H₄ : Insentif, *Quality of Work Life* dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.

METODE

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode dasar penelitian yaitu metode deskriptif analisis, metode ini digunakan untuk meneliti sekelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran atau tentang pemikiran pada masa kini. Teknik pelaksanaan penelitian ini dengan menggunakan metode survei. Seluruh informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

Hasil data kuesioner yang diperoleh diolah menjadi data kuantitatif kemudian dioleh dengan menggunakan metode korelasi regresi dengan pengujian alat statistika yang relevan untuk menguji hipotesisnya. Skala pengukuran dalam kuesioner yang diajukan kepada responden berupa skala Likert. Populasi dari penelitian ini adalah PNS di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen sebanyak 59 orang. Pada penelitian ini menggunakan metode non probability sampling yaitu sampling jenuh. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach's	batas penerimaan	status
1	Insentif	0,828	0,60	Reliabel
2	<i>Quality of work life</i>	0,808	0,60	Reliabel
3	Masa kerja	0,850	0,60	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0,927	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai $r \alpha > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

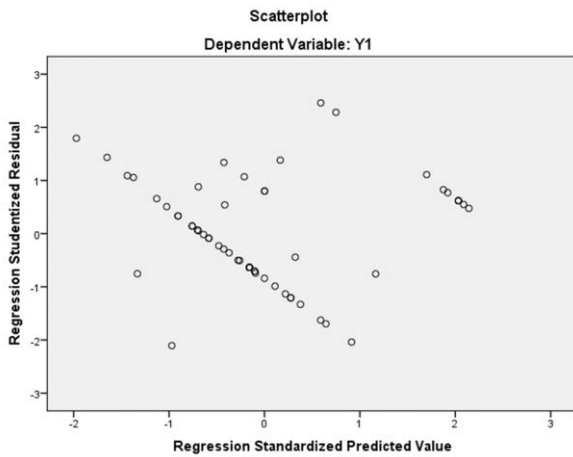
Tabel 2. Hasil Multikolinieritas Coefficients^a

No	Variabel	Collinearity statistic	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	0,620	1,613
2	<i>Quality of work life</i>	0,630	1,587
3	Masa kerja	0,968	1,033

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Heterokedastisitas

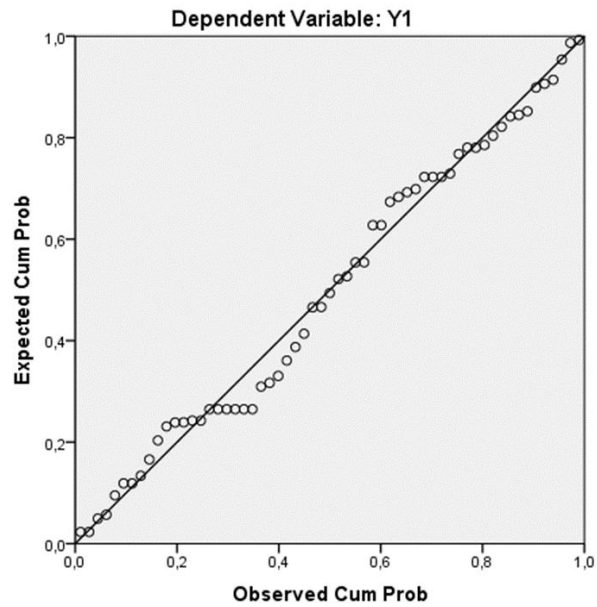


Berdasarkan gambar diatas, grafik heterokedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar 3. Hasil Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dari output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,007	1,547		1,944	,057
Insentif	,339	,082	,429	4,123	,000
Quality of work life	,425	,096	,457	4,431	,000
Masa kerja	,088	,061	,120	1,447	,153

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:
 $Y = 3,007 + 0,339X_1 + 0,425X_2 + 0,088X_3 + e$
 Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,007 diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari insentif, quality of work life dan masa kerja maka variabel kinerja pegawai mempunyai nilai 3,007.
2. 0,339 artinya variabel insentif (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Setiap peningkatan

satu satuan skala likert pada variabel insentif akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen sebesar 0,339 kali.

3. 0,425 artinya variabel *quality of work life* (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel *quality of work life* akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen sebesar 0,425 kali.
4. 0,088 artinya variabel masa kerja (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel kompensasi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen sebesar 0,088 kali.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)
 Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,007	1,547		1,944	,057
Insentif	,339	,082	,429	4,123	,000
Quality of work life	,425	,096	,457	4,431	,000
Masa kerja	,088	,061	,120	1,447	,153

Coefficients^a

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena t_{hitung} sebesar 4,123 lebih besar dari t_{tabel} 1,672 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena t_{hitung} sebesar 4,431 lebih besar dari t_{tabel} 1,672 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena t_{hitung} sebesar

1,447 lebih besar dari t_{tabel} 1,672 dan nilai signifikansi sebesar $0,153 > 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	146,455	3	48,818	31,412	,000 ^b
Residual	85,477	55	1,554		
Total	231,932	58			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), insentif, *quality of work life* dan masa kerja

Berdasarkan hasil uji output uji F dapat dilihat nilai F hitung $31,412 >$ nilai F tabel 3,16 dengan tingkat signifikan $0,000 <$ nilai $\alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel insentif, *quality of work life* dan masa kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.

Koefisien Determinasi (R2)

Hasil Uji R Square analisis program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,631	,611	1,24665

a. Predictors: (Constant), insentif, *quality of work life* dan masa kerja.

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan table di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Ajusted R²* sebesar 0,611 artinya 61,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel insentif, *quality of work life* dan masa kerja, sedangkan sisanya sebesar (100%-61,1%) atau 38,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

IMPLIKASI MANAJERIAL

1. Hubungan antara Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel insentif terhadap kinerja pegawai. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen menerima insentif sesuai dengan kinerja yang telah dicapai dengan didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Maka variabel insentif berpengaruh positif serta terdapat hubungan langsung dengan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Andi Wawo, Baharuddin Dammar, dan Muh. Nur Fattah (2018) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng”.

2. Hubungan antara *Quality of work life* terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *quality of work life* terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Pegawai dapat menempatkan diri sebagai bagian dari sistem kerja yang ada berperan aktif dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh instansi. Adanya pelatihan dan kesempatan dalam menempuh pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang aman dan kondusif membuat nyaman saat bekerja sehingga kinerja pegawai meningkat. Dengan demikian variabel *quality of work life* berpengaruh positif serta terdapat hubungan langsung dengan kinerja pegawai di Rumah

Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh penelitian yang dilakukan oleh S Anugrahini Irawati (2015) tentang “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang”.

3. Hubungan antara Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel masa kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Masa kerja yang lama belum tentu meminimalisir kesalahan-kesalahan saat bekerja. Golongan kerja yang dimiliki seorang pegawai belum tentu membuat pegawai tersebut lebih terampil dari rekan kerja lainnya. Dengan demikian variabel masa kerja tidak berpengaruh positif serta terdapat hubungan langsung dengan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu oleh penelitian yang dilakukan oleh Aldi Hardikriyawan (2014) tentang “Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo)” terdapat hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa masa kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Hubungan antara Insentif, *Quality Of Work Life* dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel insentif, *quality of work life* dan masa kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara insentif *quality of work life* dan masa kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Oleh karena itu pimpinan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen sebaiknya mempertimbangkan dan mengaplikasikan ketiga aspek tersebut untuk bisa dimaksimalkan demi peningkatan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Responden kinerja Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen di dominasi oleh laki-laki dan jenjang pendidikan SMA.
2. Secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Artinya semakin baik dan besar pemberian insentif akan meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.
3. Secara parsial *quality of work life* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Artinya semakin baik *quality of work life* maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.
4. Secara parsial masa kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Artinya semakin banyak masa kerja pegawai belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.
5. Secara simultan (bersama-sama) insentif, *quality of work life* dan masa kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6. Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Artinya semakin besar insentif, semakin baik *quality of work life* dan masa kerja yang semakin lama maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.

Saran

1. Saran untuk pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.
 - a. Sebaiknya Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen memberikan instruksi agar para pegawai meningkatkan semangat dalam bekerja sesuai SOP karena telah mendapatkan insentif yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Insentif perlu dinaikkan lagi jumlahnya agar pegawai dapat bekerja dengan kinerja yang baik. Selain itu memberikan sanksi potongan insentif apabila pegawai tidak disiplin kerja.
 - b. Sebaiknya Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen memberikan pelatihan-pelatihan yang rutin kepada para pegawai misalkan dengan pelatihan bela diri dan menembak, sehingga akan semakin banyak pegawai yang berkompeten. Para pimpinan perlu menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing pegawai agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya. Bagi instansi harus lebih memperhatikan partisipasi dari para pegawai, dapat mempengaruhi kinerja yang nantinya dalam menjalankan tugasnya sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar, program kerja selesai tepat waktu. Penambahan fasilitas sarana dan

prasarana penunjang misalkan alat pendeteksi barang xray agar barang yang masuk dapat terkontrol dengan baik atau pembangkit genset agar saat pemadaman listrik tidak gelap sehingga pengawasan tetap maksimal..

- c. Sebaiknya Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen memberikan instruksi agar pegawai dengan masa kerja yang lama menggunakan pengalamannya untuk bekerja dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen dan jangan menganggap remeh tugas yang diberikan dan selalu disiplin dalam bekerja dan selalu waspada dengan resiko pekerjaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel-variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen selain faktor insentif, *quality of work life* dan masa kerja.
3. Keterbatasan Penelitian
Penelitian ini terbatas pada variabel insentif, *quality of work life* dan masa kerja dan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Agus, Dharma. 1992. *Manajemen Personalia*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Agus, Moh. Tulus, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Bachori. 2006. *Manajemen Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A. 1993. *Human Resources Managment: An Experiential Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, seventh edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Cummings & Worley. 2005. *Organizational Development (8th ed)*. South Western Edition: Thompson.
- Dharma, Surya, 2004. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hardikriyawan, Aldi. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Ibnu Subiyanto. 2000. *Metodologi Penelitian*. Edisi 3. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Irawati, S. Anugrahini. 2015. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang*. Volume 9, No. 2. Madura: Universitas Trunojoyo.
- Keban, Yeremias T. 2008. *Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori, dan Isu Edisi Kedua*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.
- Kuncoro, Mudrajad, 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi. 2007. *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moch.Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad Surya. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: CV Pustaka Bani Quraisy.
- Muchdarsyah Sinungan. 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor M.HK-05.OT.01.01 tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan HAM RI*. Jakarta: Sekretariat Kabinet Republik Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian P, Sondang. 2000. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian P, Sondang. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kesatu, Cetakan Ke-delapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharto dan Budhi Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal Riset & Bisnis Indonesia, Vol.1, No.1.

- T. Hani Handoko. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tika H, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuanketentuan Pokok Mengenai tenaga kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2912).
- Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Walton, R. 1980. *Journal Proffesional Psychology: Vol. 11, No.3. Quality of Work Life Activities: A research Agenda*. American Psychological Assosiation, Inc.
- Wawo, Andi dkk. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng*. *Journal Of Management*. Volume 1 No2. STIEAMKOP.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.