

# Pengaruh Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene

M. Ramli Sahur<sup>1</sup>, Ahmad Abdullah<sup>2</sup>, Reny ruswanti<sup>3</sup>, Syamsuriaty<sup>4</sup>

*Sekolah Ilmu Eonomi Yapman Majene*

<sup>1</sup>ramli.yapman@gmail.com, <sup>2</sup>ahmad@gmail.com, <sup>3</sup>reny@gmail.com,

<sup>4</sup>syamsuriaty@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Tenaga Honorer Dan Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan memakai data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket yang terdiri dari 15 pernyataan dari jumlah keseluruhan. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis secara uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan kofisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara uji simultan (uji f) hitung sebesar 45,086 dengan taraf signifikansi 0,000 (sig  $\alpha < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Tenaga Honorer ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y).

**Kata Kunci:** *Penempatan Kerja; Insentif, Produktivitas Kerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya pekerjaan merupakan hak setiap manusia untuk bertahan hidup, karena dalam bekerja manusia akan mendapatkan pemasukan atau hasil atas pekerjaan yang diembannya dan hasil tersebut berupa suatu nilai (value) yang jika diaktualisasikan dapat berbentuk uang, upah, gaji, jabatan, karir, penempatan, penghargaan, kenaikan pangkat dan lain sebagainya. Selain dari hasil atas pekerjaan yang dilakukannya, pegawai pasti menginginkan penempatan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya karena pada umumnya organisasi atau instansi akan mempekerjakan pegawai sesuai dengan pendidikan, kompetensi maupun keahlian yang dimiliki. Penempatan pegawai dalam suatu organisasi sangat penting, hal ini akan berimbas pada produktivitas individu pegawai itu sendiri dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk itu sistem penempatan pegawai harus disusun secara terstruktur, jelas dan sesuai peruntukannya. Penempatan pegawai yang sesuai dapat mempengaruhi hasil capaian tujuan organisasi yang tertuang sesuai visi dan misi organisasi itu. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi capaian organisasi dalam setiap penempatan pegawai yang tepat adalah: Penempatan pegawai dalam suatu organisasi sangat penting, hal ini akan berimbas pada produktivitas individu pegawai itu sendiri dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk itu sistem penempatan pegawai harus disusun secara terstruktur, jelas dan sesuai peruntukannya. Penempatan pegawai yang sesuai dapat mempengaruhi hasil capaian tujuan

organisasi yang tertuang sesuai visi dan misi organisasi itu. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi capaian organisasi dalam setiap penempatan pegawai yang tepat adalah:

1. Pegawai pada dasarnya akan merasa nyaman dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, hal ini ditandai dengan meningkatnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi itu sendiri;
2. Pegawai akan terfokus pada bidang keahliannya dan jenjang pendidikannya karena dengan penempatan yang sesuai, maka akan meningkatkan fokus pegawai dalam melaksanakan tujuan organisasi sesuai dengan bidang keahliannya;
3. Pegawai akan mudah menerima masukan pekerjaan dari pimpinan, dimana pimpinan memberikan porsi pekerjaan yang disesuaikan dengan kompetensi pegawai itu sendiri;
4. Organisasi akan berjalan efektif dan tujuan daripada organisasi yang tertuang dalam visi dan misi akan mudah dicapai.

Selain faktor Penempatan Tenaga Honorer yang menunjang kelancaran proses kerja sehingga akan memberikan Produktivitas yang baik dari pegawai, faktor insentif juga termasuk yang sangat penting berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dari pegawai. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan Produktivitas dan efisiensi organisasi dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh pegawai tersebut.

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan Tenaga Honorer yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan Produktivitas dan kontribusi karyawan kepada organisasi”.

Balas jasa kerja kepada pegawai ini, baik yang berupa “finansial” maupun yang “non-finansial”. Bila kepuasan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, sering di wujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang di hadapinya ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan indikator menurut Suwatno dan Priasan (2013), insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu: insentif material dan insentif non material. Insentif keuangan dapat berarti jumlah yang dibayarkan kepada karyawan, dalam bentuk pembayaran bulanan atau dalam bentuk lainnya yang berfungsi penghasilan tambahan kepada karyawan (Ali et al, 2012). Insentif keuangan tidak dapat memperoleh tanpa insentif moral. Nilai insentif moral yang tergantung pada posisi sosial dari organisasi (Al-Harathi dalam Hussain 2012). Sosial pengakuan meliputi:

perhatian pribadi yang biasanya diungkapkan secara lisan melalui ekspresi keprihatinan, konfirmasi dan harga untuk pekerjaan (Hussain 2012).

Sementara itu, pemberian insentif non material dapat diwujudkan dalam pemberian hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah- anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi seperti itu. Peran seorang kepala merupakan hal penting untuk menyikapi masalah tersebut. Penempatan Tenaga Honorer merupakan salah satu variabel yang berpengaruh untuk memecahkan masalah Produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana **“Pengaruh Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene”**.

## **METODE**

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang didapat sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis yang dijalankan untuk memberikan gambaran secara umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis kuantitatif, Analisis data ini berdasarkan hasil perhitungan statistic (SPSS). Biasanya data penelitian ini adalah data kualitatif, akan tetapi, supaya dapat dianalisis menggunakan analisis statistik, maka data yang awalnya kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif. Sehingga hasil yang diperoleh yang digunakan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan yang tidak menyimpang dari kenyataan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini, Populasi yang dimaksud oleh peneliti adalah seluruh pegawai pada kantor kecamatan sendana kabupaten majene yaitu sebanyak 34 Orang. Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada instansi tertentu. Sugiyono (2013). Dalam penentuan jumlah sampel menurut Suharsimi Arikunto jika subyeknya <100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan sampel jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 34 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian; (2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup; (3) Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### **Data analysis**

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ( $df = n-2$ ), dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai CronbachAlpha  $>$  0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2009).

## 2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Penempatan Kerja ( $X_1$ ), dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$Y$  = Variabel dependent (Produktivitas pegawai)

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien garis regresi

$X_1, X_2$  = Variabel independen (Penempatan honorer, Insentif)

$e$  = error / variabel pengganggu

## 3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel  $X$  dan  $Y$ , apakah variabel  $X_1, X_2$ , (Penempatan tenaga honorer, Insentif) benar-benar berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (Produktivitas pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2009). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:  $H_0$ : Variabel-variabel bebas (Penempatan tenaga honorer, Insentif) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Pegawai).  $H_a$ : Variabel-variabel bebas (Penempatan tenaga honorer, Insentif) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

## 4. Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila probabilitas signifikansi  $>$  0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Apabila probabilitas signifikansi  $<$  0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Penempatan kerja, Insentif) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Produktivitas pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

### 1. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *SPSS for windows* dapat dilihat pada lampiran. secara lebih jelas hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Coefficients <sup>a</sup>					
Unstandardized		Standardized		t	Sig.
Coefficients		Coefficients			
B	Std. Error	Beta			
7.472	1.699			4.399	.000
.409	.079	.583		5.165	.000
.337	.101	.378		3.348	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Penempatan Tenaga Honorer ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Produktivitas ( $Y$ ). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 7,472; artinya jika Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif nilainya adalah 0 atau konstan, maka Produktivitas sebesar 7,472.
- b. Koefisien regresi variabel Penempatan Tenaga Honorer ( $X_1$ ) sebesar 0,409; artinya jika Penempatan Tenaga Honorer mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,409. Koefisien bernilai positif antara Penempatan Tenaga Honorer dengan Produktivitas, maka semakin tinggi tingkat Penempatan Tenaga Honorer maka Produktivitas yang dihasilkanpun akan semakin tinggi.

Koefisien regresi variabel Insentif ( $X_2$ ) sebesar 0.337 artinya jika Insentif mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.337. Koefisien bernilai positif antara Insentif dengan Produktivitas, maka semakin tinggi Insentif maka Produktivitas akan semakin tinggi.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dengan menggunakan program SPSS 24,00 *for windows*, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ( $\alpha = 5\%$ ).

## 3. Uji Parsial (Uji F)

Uji signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Produktivitas. Apabila analisis menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif

secara simultan merupakan penjelas yang signifikansi terhadap variabel Produktivitas Pegawai.

**4. Koefisien Determinasi Parsial (r<sup>2</sup>)**

Analisis determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat persentase keeratan pengaruh variabel Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif terhadap Produktivitas pada Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Berikut akan dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel : Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.730	.702

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, PENEMPATAN\_TENAGA HONORER

Dari hasil analisis diatas Pengaruh Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif terhadap Produktivitas Pegawai pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0.747. Nilai *adjusted R-Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif dalam menerangkan variabel Produktivitas. Hal ini berarti variabel Penempatan Tenaga Honorer (X<sub>1</sub>) dan Insentif (X<sub>2</sub>) memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 74,7% terhadap variabel Produktivitas (Y). Sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif berpengaruh terhadap variabel Produktivitas. Kedua variabel bebas menunjukkan hubungan yang signifikan dan bersifat positif artinya semakin tinggi Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif maka mengakibatkan semakin tinggi pula Produktivitas Pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Penempatan Tenaga Honorer terhadap Produktivitas Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Penempatan Tenaga Honorer (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y) dengan tingkat signifikansi 0,00 < (α) = 0,05. Hasil dari analisis regresi X1 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu :

$$Y = 7,472 + 0,409X_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan (1)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X<sub>1</sub> (Penempatan Tenaga Honorer) adalah sebesar nol, maka nilai Y (Produktivitas) adalah sebesar 7,472. Jika nilai X<sub>1</sub> (Penempatan Tenaga Honorer) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (Produktivitas) juga akan naik sebesar 0,409 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi Penempatan Tenaga Honorer yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Produktivitas.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Insentif

terhadap Produktivitas. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variable Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y) dengan tingkat signifikansi  $0,02 < (\alpha) = 0,05$ . Hasil dari analisis regresi  $X_2$  terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu

$$Y = 7,472 + 0,337X_2 \dots\dots\dots \text{Persamaan (2)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai  $X_2$  (Insentif) adalah sebesar nol, maka nilai Y (Produktivitas) adalah sebesar 7,472. Jika nilai  $X_2$  (Insentif) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (Produktivitas) juga akan naik sebesar 0,337 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi Insentif, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Produktivitas pada Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas dengan nilai sebesar 0,00 dan lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ).

Berdasarkan Nilai koefisien determinasi antara Penempatan Tenaga Honorer ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y) yaitu melalui (adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif memiliki pengaruh sebesar 74,7%. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa Tenaga Honorer dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas pada Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

Hasil pengujian penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif terhadap Prestasi pegawai yakni penelitian yang dilakukan Muhammad Galif (2018) yang juga meneliti variable Tenaga Honorer dan Insentif terhadap Prestasi Kerja pegawai yang memberikan hasil bahwa dengan tingginya Tenaga Honorer dan Insentif yang dimiliki pegawai, hal tersebut dapat mempengaruhi meningkatnya Produktivitas Pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan: (1) Variabel penempatan tenaga honorer berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai pada kantor kecamatan sendana Kabupaten Majene; (2) Variabel Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai kantor kecamatan sendana Kabupaten Majene; (3) Variabel penempatan tenaga honorer lebih dominan berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai pada Kantor kecamatan sendana Kabupaten Majene.

## REFERENSI

- (1) Arianto (2008), Pengertian insentif, Medan: JayaPurna.
- (2) Admodiworo (2009), Manajemen Sumber Daya, Bandung: Pustaka Raya.
- (3) Darmini (2010), Pengaruh Profesionalisme pegawai dan Pengalaman bekerja Terhadap Kinerja pada pegawai. Jurnal Departemen Pendidikan Nasional, Surakarta: Pusat Bahasa Jakarta.
- (4) Eliyanto dan Udik Budi Wiowo (2010), Pengaruh Jenjang pelatihan dan pendidikan tenaga kerja guru, Jakarta: Rosdakarya.
- (5) Eliyanto dan Udik Budi Wiowo (2010), Pengaruh Jenjang Pendidikan, pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Jurnal: Kebumen.
- (6) Edi sutrisno (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Karya.
- (7) Fitria dan Finadiaul (2010), Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Guru Tulungagung:
- (8) Ghozali. (2009). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program

IBM SPSS.Semarang:Badan PenerbitUniversitas Diponegoro

- (9) Hadi dan Sutrisna (2010), Analisis Regresi, Yogyakarta:Andi Offset.
- (10) Husnan (2010), Pengantar Pendidikan, Bandung: Alfabeta.
- (11) Kunandar (2010), Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan, Jakarta: Rajawali Pers.
- (12) Nurdin dan Syafruddin (2009), Guru profesional dan ImplementasiKurikulum jakarta: Gresik.
- (13) Prabu Mangkunegara A. Anwar (2010), Manajemen Sumber DayaManusia, bandung: cahaya Pustaka.
- (14) Sedarmayanti (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja,Bandung: Mandar maju.
- (15) Sugiono (2009), Manajemen Sumber daya Manusia, Malang: Rineka Cipta