

RINGKASAN

LOLITA ANGGARINI. Pengaruh Karakteristik Individu dan Insentif Kehadiran terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Tenaga Kependidikan. Dibimbing oleh M. SYAMSUL MAARIF dan SITI AMANAH.

Kehadiran merupakan salah satu faktor penilaian kinerja. Keterlambatan dan pulang kerja lebih dini dapat menyebabkan beban biaya bagi organisasi. Untuk meningkatkan motivasi kehadiran kerja tepat waktu, Institut Pertanian Bogor (IPB) berinisiatif untuk memberikan insentif kehadiran sesuai dengan SK Rektor Nomor 127/IT3/KU/2018 tentang Insentif Kehadiran Tepat Waktu bagi Tenaga Kependidikan PNS di Lingkungan IPB. Melalui motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan akan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pada akhirnya. Kinerja individu merupakan dasar capaian kinerja institusi, untuk itu institusi perlu memahami perilaku individu. Perilaku individu dipengaruhi oleh karakteristik individu yang mewakili berbagai keragaman identitas maupun sikap yang dimiliki. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara karakteristik individu dan insentif kehadiran terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja Tendik.

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui distribusi kuesioner terhadap 305 orang yang diperoleh dari populasi Tendik PNS sejumlah 1.282 orang dengan menggunakan rumus Slovin. *Indepth interview* dilakukan pada Wakil Dekan Sumberdaya Kerjasama dan Pengembangan serta Kepala Tata Usaha di IPB. Data sekunder diperoleh dari rencana strategis, laporan kinerja, database kepegawaian, data pengajuan insentif kehadiran, data penilaian kinerja dan laporan tahunan yang ada di Direktorat Sumberdaya Manusia IPB. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, tabulasi silang *Chi-Square* untuk mengetahui hubungan antara karakteristik responden dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja, serta permodelan SEM-PLS untuk menganalisis pengaruh antar variabel.

Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa karakteristik pendidikan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Karakteristik jabatan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, namun belum berpengaruh terhadap motivasi kerja. Analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap motivasi kerja dibandingkan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Insentif kehadiran berpengaruh lebih kuat terhadap motivasi kerja dibandingkan terhadap kinerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan lebih kuat terhadap kepuasan kerja dibandingkan terhadap kinerja maupun variabel lain dalam penelitian. Kepuasan kerja yang terdiri dari indikator keahlian, target kerja, kenyamanan kerja, hubungan dengan atasan, dukungan rekan kerja, suasana kekeluargaan, dukungan keluarga dan keinginan sendiri dalam bekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: insentif, kepuasan kerja, kinerja, motivasi, SEM-PLS.