

Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Organisasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji

Pandu Sundari Tuala^{1*}, Bovie Kawulusan¹, Marsanuddin¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: sundarituala@gmail.com

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan pengawasan melekat terhadap kinerja organisasi secara parsial dan simultan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan software statistic meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 41,6 persen. Pengawasan melekat berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 26,9 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pemberian insentif dan pengawasan melekat secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 46,4 persen, sedangkan sisanya sebesar 53,6 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Pemberian Insentif, Pengawasan Melekat, Kinerja Organisasi

Abstract.

The purpose of this study was to determine the effect of providing incentives and inherent supervision on organizational performance partially and simultaneously. The sample in this study amounted to 60 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of statistical software including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression test. The results of hypothesis testing indicate that partial incentives have a positive effect on organizational performance with a contribution of 41.6 percent. Embedded supervision has a positive effect on performance with a contribution of 26.9 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that the provision of incentives and inherent supervision together has a positive effect on organizational performance with a contribution of 46.4 percent, while the remaining 53.6 percent is a variation of other variables outside of this study.

Keywords: Incentives, Inherent Supervision, Performance

PENDAHULUAN

Faktor Sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi memiliki peran dan fungsi sebagai perancang dan perumus semua strategi serta tujuan yang ingin dicapai. Dapat dikatakan, tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sebab SDM sebagai tenaga kerja inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Betapa besarpun potensi yang dimiliki

organisasi, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya pegawai yang berkeahlian, kompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja organisasi dijelaskan dalam Keban (2014:193) mengutip *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* tahun 2003 yaitu: “Kinerja organisasi menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu

(*previous performance*) dibandingkan dengan organisasi lain (*brenchmarking*) dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.”

Salah satu bentuk motivasi adalah pemberian insentif. Dengan adanya insentif, seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, namun ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebagai suatu rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja.

Insentif merupakan suatu alat pendorong yang diberikan organisasi agar dapat lebih berprestasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. tujuan pemberian insentif adalah: "Untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan pendorong finansial diatas dan melebihi upah dan gaji dasar". Sehingga pemberian insentif ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2014:62), mendefinisikan bahwa “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.” Senada dengan pendapat di atas yang mengartikan insentif sebagai imbalan atas kinerja yang melebihi standar, Nitisemito (2012:170), mendefinisikan sebagai berikut: Pemberian insentif merupakan daya perangsang yang kuat untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja. Akan tetapi tindakan ini perlu dijaga supaya dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai tidak semata-mata mengejar insentif sehingga mengabaikan mutu pekerjaan.

Hal ini dipertegas oleh pendapat dari Moekijat (2012:177), mendefinisikan juga sebagai berikut:Insentif adalah mereka memandang suatu semangat sebagai suatu ukuran dari pada aktifitas mereka dalam memberikan insentif, mereka juga mempunyai anggapan bahwa semangat mereka merupakan suatu unsur dalam memberikan insentif, sehingga pengaruh upah yang tinggi atau

jaminan sosial pegawai yang mewah. Menurut pendapat dari Sarwoto (2012:144), mengungkapkan bahwa: Insentif yaitu salah satu sarana insentif yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan. Senada dengan itu, G. R Terry dalam Suwatno (2013: 123) mengemukakan bahwa insentif berarti sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. menurut Hasibuan (2013: 184) mengemukakan pendapatnya mengenai insentif, bahwa: Metode Insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan pegawai.

Realita yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, kinerja organisasi belum optimal, indikasi ini salah satunya terlihat dari pencapaian target yang belum maksimal, sebagaimana data berikut ini.

Tabel 1. Capaian Sasaran Organisasi Tahun 2021

No.	Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)	Selisih (%)
1	Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	100	88,93	11,07
2	Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	100	86,10	13,90
3	Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100	86,67	14,33
4	Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	100	84,91	15,09

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui pemberian insentif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, pengawasan melekat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, serta apakah pemberian insentif dan pengawasan melekat berpengaruh secara bersama-sama terhadap

peningkatan kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah permasalahan pada faktor-faktor insentif, pengawasan melekat dan kinerja seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Penelitian yang dilakukan dengan mensurvey subjek lewat pengukuran indikator-indikator semua variabel yang dituangkan pada pernyataan-pernyataan di dalam kuisisioner. Kemudian hasilnya akan dihitung secara statistik untuk mendapatkan jawaban dari apa yang telah dihipotesiskan. Menurut Sugiyono (2013:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mendukung penelitian ini, dalam hal penentuan sampel penulis merujuk pendapat Arikunto (2012: 114) yang menyatakan “apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka sampel dapat diambil dari keseluruhan populasi. Sedangkan jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil sampel sebesar 10% sampai dengan 25%. Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis mengambil sampel dari keseluruhan pegawai setelah dikurangi 2 orang yaitu penulis dan pimpinan, jadi sebanyak 60 orang pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menyebar kuisisioner ujicoba kepada 20 orang responden non sampel di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mesuji. Hasil dari kuisisioner ini kemudian dianalisis untuk mendapatkan jawaban apakah instrumen penelitian ini sudah valid dan reliabel. Adapun hasil analisis uji validitas dan reliabilitas dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrument penelitian dilakukan dengan melihat angka signifikansi, yaitu membandingkan nilai r_{hitung} (*Corrected item-total correlation*) dengan table untuk *degree of freedom* ($df = n - k$, yaitu $df = 20 - 2 = 18$ dengan signifikansi alpha 0,05, maka nilai r_{hitung} lebih besar dari

r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pernyataan dapat dinyatakan valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas $Alpha\ Cronbach > 0,6$ maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan jika angka reliabilitas $Alpha < 0,6$ maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel.

c. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , dan X_2 (pemberian insentif dan pengawasan melekat) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja organisasi) secara parsial.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Organisasi

Untuk menguji pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja organisasi pegawai digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Pemberian insentif terhadap Kinerja organisasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.236	3.841		5.009	.000
	X1	.561	.088	.645	6.368	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil koefisien arah regresi antara pemberian insentif terhadap kinerja organisasi pegawai sebesar 0,561 dengan konstanta sebesar 19,236. Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah $Y = 19,236 + 0,561X_1$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja organisasi adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada

koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,561 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pemberian insentif 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja organisasi sebesar 0,561 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika pemberian insentif mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja organisasi akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,524 satuan. Dan nilai koefisien *a* (*intercept*) adalah sebesar 19,236 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat pemberian insentif ($X_1=0$), diperkirakan kinerja organisasi tetap sebesar 19,236 satuan.

Nilai t_{hitung} untuk pemberian insentif yaitu 6,368 dengan konstanta 5,009, pada t_{tabel} dengan db 60 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Signifikansi variabel pemberian insentif adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel pemberian insentif menjelaskan variabel kinerja organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std error
1	.645a	.416	.405	2.400

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai R (korelasi) sebesar 0,645 sedangkan *R Square* sebesar 0,416 artinya sebesar 41,6% variasi perubahan variabel terikat kinerja organisasi mampu dijelaskan oleh variabel bebas pemberian insentif sedangkan sisanya 58,4% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Organisasi

Menguji pengaruh pengawasan melekat secara parsial terhadap kinerja organisasi

digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Pengawasan Melekat terhadap Kinerja Organisasi

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		
1 (Constant)	22.529	4.618		4.878 .000
X2	.486	.106	.518	4.578 .000

a. Dependent Variable: .Y

Hasil koefisien arah regresi antara pengawasan melekat terhadap kinerja organisasi pegawai sebesar 0.486 dengan konstanta sebesar 22,259. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 22,259 + 0,486X_2$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh pengawasan melekat dengan kinerja organisasi adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,486 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengawasan melekat 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja organisasi sebesar 0,486 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika pengawasan melekat mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja organisasi akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,486 satuan. Dan nilai koefisien *a* (*intercept*) adalah sebesar 22,529 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat pengawasan melekat ($X_2=0$), diperkirakan kinerja organisasi tetap sebesar 22,529 satuan.

Nilai t_{hitung} untuk pengawasan melekat yaitu 4,578 dengan konstanta 4,878, pada t_{tabel} dengan db 60 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Signifikansi variabel pengawasan melekat adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya pengawasan melekat berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel pengawasan melekat menjelaskan variabel kinerja organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.269	.256	2.685

a. Predictors: (Constant), X2

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R (korelasi) sebesar 51,8, selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,269 artinya sebesar 26,9% variasi perubahan variabel terikat kinerja organisasi mampu dijelaskan oleh variabel bebas pengawasan melekat sedangkan sisanya 72,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut seperti promosi, kompensasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji dengan kontribusi sebesar 41,6%. Pengawasan melekat berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji dengan kontribusi sebesar 26,9%. Pemberian insentif dan pengawasan melekat secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Sebesar 46,4% variasi perubahan variabel terikat (kinerja organisasi) mampu dijelaskan oleh variabel bebas pemberian insentif dan pengawasan melekat sedangkan sisanya 53,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adzmi, Putri. 2021. Pengaruh Insentif dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Pinasthika

Mustika Finance Cabang Kota Palopo. *Jurnal repository Universitas Muhammadiyah (UM) Palopo*.

Ahiruddin, dkk.. 2021. *Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung, Saburai Press.

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta Jakarta.

Anggriawan, Koko Happy. Hamid, Djamhur. Mukzam, M. Djudi. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 28 No. 1 November 2015*

Atmosoeparto. 20013. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Organisasi*, Cetakan Keduabelas, Jakarta: Gramedia.

Bastian, Indra. 2013. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: BPFE, UGM.

Dwiyanto, Agus. Dkk. 2012. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Ghozali, Iman. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T Hani. 2015. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Hessel, Nogi. 2014. *Manajemen Publik*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Gramedia.

Hutabarat, Yoseph P. 2020. Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Manajemen dan Akuntansi STINDO Medan Vol. 2 No. 3 (2020)*.

Instruksi Presiden No. 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat

- Kasmir. 2012. *“Manajemen Perbankan”*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Keban, Yeremias T. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Dan. Isu*. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta : Gava Media.
- Manullang. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat, 2012. *Asas-asas Prilaku Organisasi*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito, Alex. S. 2012. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. 2014. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teknik Ke Praktek*. Edisi 1. Jakarta., PT.Raja Grafindo Persada
- Robbins, Steppen P.2016. *Perilaku Organisasi*.Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Ruky, S. Achmad, 2016, *Sumber Daya Berkualitas, Mengubah Visi Menjadi Realita*, Cetakan Keduabelas, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,
- Sarwoto. 2012. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saydam, Gouzali. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Silalahi, Ulbert. 2012. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Suparman. Peran Pengawasan Melekat Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jurnal Wacana Publik*. Vol. 01, Juni 2021,
- Suwatno. 2013. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci.
- Tedjasutisna, Ating . 2014. *Membuka Usaha Kecil SMK Bisnis dan Manajemen*. Bandung, Armico.
- Wartini, Sri. Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi . *ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol.3, No.1, April 2014.
- Yuwono, dkk. 2012. *Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*. Cetakan Kedelapan Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.