

Visionist

Volume 5, Nomor 1 - Maret 2016

- PENGARUH INSENTIF BEBAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (DPPKAD) KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
..... *Andini Aquasita, Andala R P Barusma dan Habbiburahman* 1-7
- STUDI KUALITATIF MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
..... *Dwi Ambaringrum, M Yusuf S Barusman dan Hendri Dunan* 8-15
- PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAH RAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN LAMPUNG UTARA
..... *HM. Aslam Salim, Tina M Barusman dan Haninun* 16-24
- PROSEDUR PENGELOLAAN KEUANGAN DENGAN MENGGUNAKAN SOFT SYSTEM METHODE DI DAERAH PADA SKPD DINAS PERTANIAN, PERIKANAN DAN KEHUTANAN KOTA METRO
..... *Isnaini, M Yusuf S Barusman dan M. Oktaviannur* 25-33
- PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANGGAMUS
..... *Jhon Hendrik, Andala R P Barusman dan Habbubrahman* 34-41
- PENGARUH PENGAWASAN LANGSUNG DAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN WAY KANAN
..... *Mirhan Ahmad, Mustofa Usman dan Habbiburahman* 40-50
- RANCANG BANGUN SISTEM PROSEDUR PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI TENAGA KERJA SEKTOR JASA KONSTRUKSI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN LAMPUNG I
..... *M. Irfan, M. Yusuf S Barusman dan Marzuki Noor* 51-61
- PENGARUH INSENTIF, MASA KERJA DAN PEMBAGIAN TUGAS TERHADAP KINERJA TENAGA PEMASAR PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PRINGSEWU
..... *M. Tians P, M. Oktaviannur dan Hendri Dunan* 62-71

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 5	Nomor 1	Halaman 1 – 71	Bandar Lampung Maret 2016	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 5, Nomor 1 - Maret 2016

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH PENGAWASAN LANGSUNG DAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN WAY KANAN

Mirhan Ahmad¹, Mustofa Usman², Habbiburahman³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Peningkatan kinerja pegawai sangatlah diperlukan, namun demikian diperlukan stimulan guna percepatan peningkatan kinerja pegawai, yang salah satunya adalah dengan melakukan pengawasan langsung dan pemberian insentif. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu : “Apakah pengawasan langsung dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan?”.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Pengawasan langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, secara statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,244 dan nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik pengawasan langsung maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan. Insentif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, secara statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,264 dan nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik insentif maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan. Pengawasan langsung dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan, secara statistik menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (17,250) > F_{tabel} (3,15)$ dan nilai signifikansi ($sig.$) $0,000 < 0,05$. Jika variabel pengawasan langsung dan insentif saling bersinergi maka akan berpengaruh sebesar 35% sedangkan sisanya 65% dipengaruhi faktor lain yang tidak diidentifikasi (diteliti) dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan Langsung, Insentif, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Tanpa peran dan dukungan pelayanan kegiatan oleh pegawai, proses dalam mencapai tujuan lembaga niscaya akan menimbulkan hambatan-hambatan yang cukup berarti. Dukungan pelayanan kegiatan dimaksud tidak hanya cukup dengan wujud datang dan pulang kerja tepat pada waktunya, selalu berpakaian dinas dan rajin. Akan tetapi lebih dari itu pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien dengan penuh dedikasi serta kreativitas yang memberikan kepuasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Sejauh mana pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam melayani kegiatan di bidang publik merupakan masalah yang perlu dikaji, khususnya berkenaan dengan cara atau memproses suatu pekerjaan sesuai dengan tata aturan yang berlaku. Penilaian kinerja aparatur merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Penilaian kinerja pegawai yang dilaksanakan pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan yaitu Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3) yang berdasarkan atas norma, standar dan prosedur yang ditetapkan.

Berdasarkan data pada Lampiran 14 terlihat bahwa rata-rata dari Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3) pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan yang berakhir pada periode Desember 2012 yaitu dengan rata-rata sebesar 65,89 berada dalam interval atau kategori cukup. Indikator yang paling rendah yaitu tanggung jawab dengan rata-rata 58,33 dan indikator yang paling tinggi yaitu kepemimpinan sebesar 74,80. Berdasarkan hasil

observasi, terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang meninggalkan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini mencerminkan bahwa tanggung jawab pegawai masih rendah. Fenomena ini tentunya harus menjadi perhatian bagi segenap pimpinan untuk ditindaklanjuti guna mengoptimalkan kinerja pegawai pada tingkat atau level yang lebih baik.

Pengawasan Langsung

Di dalam setiap literatur tentang manajemen dan administrasi dapat ditemui rumusan tentang pengertian pengawasan. Perumusannya mungkin tidak sama antara satu sama dengan lain, tetapi pada umumnya pengertiannya tidak mengandung perbedaan yang prinsip. Di samping itu, di dalam berbagai literatur tampak kesamaan yakni fungsi pengawasan ditempatkan pada urutan terakhir, tidak berarti kegiatannya dilakukan setelah kegiatan berakhir seluruhnya (Nawawi, 2005).

Fungsi dari pengawasan dapat dilakukan setiap saat, baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir, untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi atau unit kerja. Dengan kata lain fungsi pengawasan harus dilakukan terhadap perencanaan dan pelaksanaannya. Kegiatan pengawasan sebagai fungsi manajemen bermaksud untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan yang terjadi, setelah perencanaan dibuat dan dilaksanakan. Keberhasilan perlu dipertahankan jika mungkin ditingkatkan, sebaiknya setiap kegagalan harus diperbaiki dengan menghindari penyebabnya, baik dalam penyusunan maupun pelaksanaannya. Untuk itulah fungsi pengawasan perlu dilaksanakan sedini mungkin, agar diperoleh umpan balik untuk melakukan perbaikan bila terdapat kekeliruan atau penyimpangan, sebelum menjadi lebih buruk dan sulit diperbaiki (Nawawi, 2005). Fungsi pengawasan bertujuan agar perencanaan yang telah dibuat dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana. Handoko (2005) mendefinisikan pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan.

Insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merancang terciptanya pemeliharaan pegawai, karena dengan pemberian insentif pegawai merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyalnya akan semakin baik. Pelaksanaan pemberian insentif perusahaan/instansi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan/pegawai dan mempertahankan karyawan/ pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik agar tetap bertahan di dalam perusahaan/instansi. Insentif itu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan/ pegawai dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan/pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan/instansi. Menurut Hasibuan (2010), “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan/pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004), “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan/pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan/instansi).”

Kinerja

Umumnya kinerja kerap diartikan secara sempit, yaitu sebagai prestasi kerja. Banyak istilah yang maknanya diidentikkan dengan kinerja, seperti produktifitas dan efektifitas kerja. Dalam konteks ini, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi pemerintahan. Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat bekerja. Kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses terpadu dalam suatu organisasi, yang didalamnya terkandung kekhususan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi secara keseluruhan dan proses tercapainya tujuan tertentu (Supriyatno, 2009), Habbiburrahman & Suwantara (2014), Pengertian kinerja adalah sebagaimana yang diartikan oleh LAN (dalam Suprihanto, 2009) yaitu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja dan penampilan kerja yang diterjemahkan dari *performance*. Dalam kata lain oleh Amstrong (dalam Supriatna, 2000) disebut istilah manajemen kinerja yaitu mendapatkan hasil yang baik dari organisasi kelompok dan perorangan lewat perhatian dan pertimbangan bersama dengan berpedoman pada suatu standar kerja. Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Bab I Pasal 1 menyatakan bahwa, kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Metodologi

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok dengan pendekatan penelitian kualitatif dan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan berjumlah 67 orang, tidak termasuk peneliti.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2002) “Apabila objek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sensus. Selanjutnya jika jumlah objek lebih besar dari 100 maka dapat antara 10-15% atau 20-25%”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu seluruh anggota populasi.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan menggunakan metode observasi.

Metode Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka, yaitu data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan pihak lain.

2. Penelitian Lapangan, Metode penelitian lapangan langsung yang digunakan untuk memperoleh data dalam penulisan penelitian ini secara rinci adalah : Observasi, menyebarkan Kuesioner.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

2. Uji Reliabilitas Kuisisioner

Teknik Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

Analisis Kuantitatif

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan analisis regresi linier ganda, uji korelasi, uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f). (Barusman & Setiawan, 2014).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan Langsung

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
X _{1_1}	0,460	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1_2}	0,860	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1_3}	0,860	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1_4}	0,381	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1_5}	0,461	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

X _{1_6}	0,413	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1_7}	0,849	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1_8}	0,849	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1_8}	0,444	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1_10}	0,462	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Diolah dari Hasil Jawaban Sampel Uji Coba

5% didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* yang terendah yaitu 0,413 pada instrumen nomor 6 dan tertinggi yaitu 0,860 pada instrumen nomor 2 dan 3. Dengan demikian disimpulkan bahwa instrumen pengawasan langsung yang diujicobakan memiliki validitas (sesuai dengan yang akan diukur)..

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Intensif

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
X _{2_1}	0,375	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2_2}	0,578	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2_3}	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2_4}	0,627	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2_5}	0,408	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2_6}	0,552	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2_7}	0,635	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2_8}	0,663	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2_8}	0,584	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2_10}	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Diolah dari Hasil Jawaban Sampel Uji Coba

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* yang terendah yaitu 0,375 pada instrumen nomor 1 dan tertinggi yaitu 0,663 pada instrumen nomor 8. Dengan demikian disimpulkan bahwa instrument insentif yang diujicobakan memiliki validitas (sesuai dengan yang akan diukur).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Y ₁	0,518	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y ₂	0,542	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y ₃	0,584	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y ₄	0,561	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y ₅	0,541	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y ₆	0,585	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y ₇	0,464	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y ₈	0,542	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y ₉	0,418	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y ₁₀	0,368	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Diolah dari Hasil Jawaban Sampel Uji Coba

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* yang terendah yaitu 0,368 pada instrumen nomor 10, nilai *Corrected-Item Total Correlation* tertinggi yaitu 0,585 pada instrumen nomor 6. Dengan demikian disimpulkan bahwa instrumen kinerja pegawai yang diujicobakan memiliki validitas (sesuai dengan yang akan diukur).

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alfa	Simpulan
Pengawasan langsung (X ₁)	0,883	Reliabel
Insentif (X ₂)	0,853	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,819	Reliabel

Sumber : Diolah dari Hasil Jawaban Sampel Uji Coba

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa keseluruhan nilai r_{11} lebih besar dari 0,6, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisioner dalam penelitian ini reliabel, yang mengandung arti bahwa kuisioner tersebut akan selalu

menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda, walaupun responden juga berbeda. Atau dengan kata lain, kuisioner tersebut dapat diandalkan dan dipercaya untuk mengumpulkan data.

Analisis Data

Analisis Kualitatif

a. Pengawasan Langsung

Tabel 7. Distribusi Jawaban Tentang Pengawasan Langsung

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	4,2 – 5,0	16	23,88
2.	Baik	3,4 – 4,1	38	56,72
3.	Cukup baik	2,6 – 3,3	9	13,43
4.	Kurang baik	1,8 – 2,5	3	4,48
5.	Tidak baik	1,0 – 1,7	1	1,49
Jumlah			67	100,0

Sumber : Data Diolah dari Hasil Jawaban Responden.

Berdasarkan Tabel 9 di atas diketahui sebanyak 16 responden atau 23,88% menyatakan pengawasan langsung dalam kondisi sangat baik, 38 responden atau 56,72% menyatakan pengawasan langsung dalam kategori baik, 9 responden atau 13,43% memberikan tanggapan pengawasan langsung dalam kategori cukup baik, 3 responden atau 4,48% memberikan tanggapan pengawasan langsung dalam kategori kurang baik, dan 1 responden atau 1,49% memberikan tanggapan pengawasan langsung dalam kategori tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan langsung yang dilakukan oleh pimpinan pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan termasuk dalam kategori “baik”.

b. Intensif

Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Tentang Intensif

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	4,2 – 5,0	17	25,37
2.	Baik	3,4 – 4,1	34	50,75
3.	Cukup baik	2,6 – 3,3	14	20,90
4.	Kurang baik	1,8 – 2,5	2	2,98
5.	Tidak baik	1,0 – 1,7	0	0,00
Jumlah			67	100,0

Sumber : Data Diolah dari Hasil Jawaban Responden

Berdasarkan Tabel 11 di atas, diperoleh jawaban sebanyak 17 responden atau 25,37% menyatakan insentif dalam kategori sangat baik, 34 responden atau 50,75% menyatakan insentif dalam kategori baik, 14 responden atau 20,90% menilai bahwa insentif dalam kategori cukup baik, 2 responden atau 2,98% menyatakan insentif dalam kategori kurang baik dan tidak ada responden yang menyatakan insentif dalam kategori tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan secara dominan termasuk dalam kategori yang “baik”.

c. Kinerja Pegawai

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	4,2 – 5,0	15	22,39
2.	Baik	3,4 – 4,1	39	58,21
3.	Cukup baik	2,6 – 3,3	13	19,40
4.	Kurang baik	1,8 – 2,5	0	0,00
5.	Tidak baik	1,0 – 1,7	0	0,00
Jumlah			67	100,0

Sumber : Data Diolah dari Hasil Jawaban Responden

Berdasarkan Tabel 13 di atas, diperoleh jawaban sebanyak 15 responden atau 22,39% menyatakan kinerja pegawai dalam kategori sangat baik, 39 responden atau 58,21% menyatakan kinerja pegawai dalam kategori baik, 13 responden

atau 19,40% memberikan tanggapan kinerja pegawai dalam kategori cukup baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori kurang baik maupun tidak baik. Hal ini mengandung arti bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan secara dominan termasuk dalam kategori “baik”, kondisi ini perlu ditingkatkan pada level sangat baik.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan korelasi product moment dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer SPSS 17 for Windows yaitu pada Lampiran 10 diperoleh hasil sebagai berikut :

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.639**	.534**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	67	67	67
X2	Pearson Correlation	.639**	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	67	67	67
Y	Pearson Correlation	.534**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Besarnya korelasi antara variabel pengawasan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai (r_{X1Y}) = 0,534, mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kriteria sedang. Selanjutnya, besarnya korelasi antara variabel insentif dengan peningkatan kinerja pegawai (r_{X2Y}) = 0,538, mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kriteria sedang. Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel pengawasan langsung dan insentif terhadap peningkatan kinerja pegawai dilakukan dengan uji analisis regresi linier berganda seperti tertera dalam tabel di bawah ini.

Tabel 10. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.852	.329		5.633	.000
	X1	.244	.100	.321	2.450	.017
	X2	.264	.104	.333	2.542	.013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa :

Nilai konstanta (a) = 1,852
 Nilai b_1 = 0,244
 Nilai b_2 = 0,264
 Nilai Sig. X_1 = 0,017
 Nilai Sig. X_2 = 0,013

Nilai-nilai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda, sehingga menjadi persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,852 + 0,244X_1 + 0,264X_2$$

Interpretasi

- a. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda seperti di atas dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

- b. Nilai konstanta sebesar 1,852 mengandung arti kinerja pegawai akan tetap atau konstan sebesar 1,852 point tanpa adanya pengawasan langsung dan insentif.
- c. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,244 berarti kontribusi atau pengaruh pengawasan langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,244 point, atau apabila pengawasan langsung meningkat sebesar 1 point dengan asumsi variabel insentif dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja pegawai akan meningkat 0,244 point pada konstanta 1,852.
- d. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,264 berarti kontribusi atau pengaruh insentif terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,264 point, atau apabila variabel insentif meningkat 1 point, dengan asumsi variabel pengawasan langsung dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja pegawai akan meningkat 0,264 point pada konstanta 1,852.
- e. Koefisien regresi X_2 lebih besar dari koefisien regresi X_1 , mengandung arti bahwa insentif lebih berpengaruh daripada pengawasan langsung dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan langsung memberikan sumbangan sebesar 0,244 terhadap peningkatan kinerja pegawai dan insentif sebesar 0,264.

Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan. Pengujian secara parsial digunakan uji t dan pengujian secara simultan digunakan dengan uji F.

1. Pengujian Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel di bawah ini.

Tabel 11. Pengujian secara Parsial (masing-masing)

t_{hitung}	$t_{tabel} (n-2; 0,05)$	Kondisi	Kesimpulan
2,450 (sig. 0,017)	2,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,017 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima
2,542 (sig. 0,013)	2,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,013 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima

Interpretasi

Untuk variabel pengawasan langsung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,450 lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,000) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,017 (Lampiran 10), lebih kecil dari yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain pengawasan langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan.

Untuk variabel insentif, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,542 lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,000) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,013 (Lampiran 10), lebih kecil dari yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data secara deskriptif dan inferensial, dapat disimpulkan bahwa pengawasan langsung dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik pengawasan langsung dan insentif maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pengawasan langsung berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain pengawasan langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan pimpinan jarang melakukan pengawasan secara langsung dalam bentuk inspeksi mendadak, di saat pegawai sedang melaksanakan aktivitas sehari-hari. Kegiatan pengawasan langsung yang dilaksanakan oleh Kepala Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan hanya sebatas memeriksa laporan hasil pekerjaan dari pegawai baik secara lisan maupun tulisan dan jarang melakukan mengamati dengan seksama setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Situasi seperti ini pada akhirnya berdampak pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai, karena pegawai sering terlihat santai dan duduk manis di meja kerjanya, bahkan tidak sedikit pegawai yang tidak masuk kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanada (2009) bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengawasan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Utara adalah benar dan dapat diterima.

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dari setiap aspek pelaksanaan tugas dalam lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dari upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan, atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya (Nawawi, 2005).

Hasil penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, Ho ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan. Hal ini berarti, dengan insentif yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Izia (2005), bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tenun (PRT-13).

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, diketahui bahwa sering terjadi pembagian insentif (dalam hal ini komisi) yang kurang transparan, bahkan tidak adil di antara pegawai. Fenomena ini dapat terjadi karena terdapat pegawai yang rajin dan giat bekerja serta menghasilkan kinerja yang baik ternyata menerima komisi yang sama jika dibandingkan dengan rekannya yang tidak rajin bahkan kinerjanya rendah. Pada situasi seperti ini, akhirnya akan menimbulkan kecemburuan sosial dan konflik internal di antara pegawai, sehingga pegawai merasa malas untuk masuk kerja. Dengan demikian terlihat bahwa insentif dalam setiap organisasi memegang peran sebagai motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih giat. Untuk itu perlu diperhatikan dengan seksama mengenai kebijakan pemberian insentif agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial yaitu dengan pembagian secara adil dan transparan di antara pegawai.

Menurut Mangkunegara (2004:), "Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan/pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan/instansi)." Hal ini mengandung arti bahwa insentif itu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk mendorong pegawai dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi. Dengan demikian insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi instansi. Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan langsung dan insentif yang diterima oleh pegawai dalam mengerjakan dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan/atasan, maka akan semakin baik pula hasil dari pekerjaan dimaksud, sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut $Y = 8,124 + 0,715 X_1 + 0,120 X_2 + 2,348$ (e). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) sementara pada Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung Di antara variabel motivasi dan disiplin kerja ternyata variabel Motivasi (X_1) yang mempunyai pengaruh yang lebih besar yaitu 0,715 dibandingkan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dari variabel penelitian, yakni Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sedangkan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung, secara uji parsial (Uji-t). Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung.

Implikasi

Beberapa implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak instansi dan Pemimpin harus melakukan pengawasan terhadap pegawai yang kurang termotivasi, sehingga inovasi-inovasi baru untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan dan pemimpin harus

- bersosialisasi kepada para pegawai instansi sehingga kerja sama dalam meningkatkan kinerja dalam instansi dapat terealisasi dengan baik.
2. Pemimpin instansi harus lebih memperhatikan dan menekankan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kedisiplinan yang baik di instansi Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung.
 3. Pemimpin instansi harus dapat mendorong pegawai untuk bisa mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi dan ketelitian dalam menangani pekerjaan sehingga akan tercapai tujuan instansi seperti yang telah tertera di Visi dan Misi yang telah ada pada Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Barusman, M Yusuf S & Setiawan, Adetia Riki. 2014. *Studi Kualitatif Perkembangan Klaster Pedagang Kaki Lima Klaster Pasar Mambo dan Klaster Lapangan Korpri*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 5, No; 1.
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan S.P., M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. CV Haji Mas Agung. Jakarta.
- Mangkunegara, A. 2006. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Perencanaan SDM: untuk Organisasi Profit*. Gajah Mada University. Yogyakarta.
- Jawab. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Personalia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Supriatna. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. PT Indeks. Bandung.
- Suprihanto, John. 2009. *Perilaku Organisasional*. STIE YKPN. Yogyakarta.