

**PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA ORGANISASI INSPEKTORAT  
KABUPATEN BARRU**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



**Oleh:**

**NURLIAH  
2017.MM.2.0796**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA ORGANISASI INSPEKTORAT  
KABUPATEN BARRU**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



**Oleh:**

**NURLIAH  
2017.MM.2.0796**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAKASSAR  
2020**

## PENGESAHAN TESIS

### PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA ORGANISASI INSPEKTORAT KABUPATEN BARRU

Oleh :  
**NURLIAH**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 12 September 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

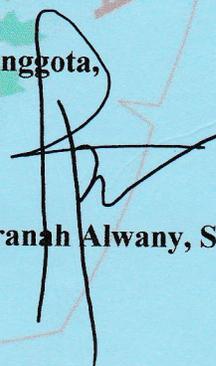
Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Ketua,



Prof. Dr. Saban Echdar, S.E., M.Si.

Anggota,



Dr. Hj. Haeranah Alwany, S.E., M.Si

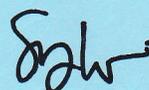
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak., CA

**HALAMAN IDENTITAS****MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI****JUDUL TESIS :****PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA ORGANISASI INSPEKTORAT  
KABUPATEN BARRU**

Nama Mahasiswa : Nurliah  
NIM : 2017MM20796  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Prof. Dr. Saban Echdar, S.E., M.Si  
Anggota : Dr. Hj. Haeranah Alwany, S.E.,M.M

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Didiek Handayani Gusti, SE.,M.Si  
Tanggal Ujian : 12 September 2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Oktober 2020

**Mahasiswa Ybs,**

METERAI  
TEMPEL

77F02AHF39883009

6000  
ENAM RIBU RUPIAH

NURLIAH

NIM: 2017.MM.2.0796

## ABSTRAK

**Nurliah. 2020.** Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Organisasi Inspektorat Kabupaten Barru, dibimbing oleh Saban Echdar dan Haeranah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) dan bersama-sama (simultan) (2) variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Barru.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survei yang dilaksanakan pada Inspektorat Kabupaten Barru. Waktu penelitian adalah bulan Nopember sampai Desember 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Barru sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan insentif terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Barru (2) insentif merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Barru.

**Kata kunci:** *kompetensi, insentif, dan kinerja*



## ABSTRACT

*Nurliah. 2020. The Effect of Competence and Incentives toward the Organizational Performance at the Inspectorate of Barru Regency, supervised by Saban Echdar and Haeranah.*

*This study aims to determine and analyze (1) the effect of competence and incentives toward the organizational performance partially and simultaneously (2) the most dominant variable affects the employee performance at the Inspectorate Office of Barru Regency.*

*This study was a quantitative study with a survey method approach conducted at the Inspectorate of Barru*

*Regency from November to December 2019. The population in this study were 30 employees at the Inspectorate Office of Barru Regency. Sampling in this study using a saturated sampling technique (census) in which all the population in this study were sampled. The sample used in this study were 30 people. Data analysis used multiple regression analysis.*

*The results show (1) there is a positive and significant effect between competence and incentives on the organizational performance of the Inspectorate of Barru Regency partially and simultaneously toward the performance of employees at the Inspectorate Office of Barru Regency (2) incentives are the most dominant variable affects the performance of employees at the Inspectorate Regency office in Barru.*

**Keywords:** *competence, incentives, and performance*



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat, Karunia, Taufik serta Hidayah-Nya sehingga penulisan tesis yang berjudul : **“Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Organisasi Inspektorat Kabupaten Barru”** dapat penulis selesaikan sebagai tugas akhir dalam menempuh studi Program Pascasarjana pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan namun penulis telah berupaya untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu dengan senang hati penulis akan menerima kritikan, koreksi dan saran-saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan tesis ini. Dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini, banyak pihak yang memberikan bantuan, arahan dan motivasi bagi penulis.

Penulis menyampaikan ucapan terimah kasih dan penghargaan kepada: **Prof. Dr. H. Saban Echdar, SE.,M.Si.** sebagai Ketua Komisi Pembimbing sekaligus sebagai Asisten Direktur Pascasarjaa STIE Nobel Indonesia Makassar yang begitu banyak meluangkan pikiran, waktu dan tenaga memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dan **Dr. Hj. Haeranah Alwany, SE.,MM.** sebagai Anggota Komisi Pembimbing yang banyak meluangkan pikiran, waktu dan tenaga memberikan bimbingan/arahan kepada penulis.

Ucapan terima kasih tak terhingga serta do'a penulis juga sampaikan kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan semangat atas selesainya penulisan ini, khususnya ditujukan kepada:

1. Bapak Dr. H.Mashur Razak, S.E., MM selaku Ketua Yayasan STIE Nobel Indonesia Makassar
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., MM selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar sekaligus selaku penguji I yang telah banyak memberi masukan, motivasi, bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan perbaikan tesis ini dan memperlakukan kami penuh kekeluargaan
3. Bapak Dr. Didiek Handayani Gusti, SE.,M.Si selaku penguji II yang telah banyak memberi masukan positif dan motivasi dalam menyelesaikan perbaikan tesis ini.
4. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak., CA, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen yang selama ini telah memberikan bantuan dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
5. Inspektur, Sekretaris Inspektorat Kabupaten Barru, atas dukungan dan motivasinya kepada penulis, seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Barru atas kesediannya sebagai responden dalam penulisan tesis ini.
6. Seluruh Dosen dan staf Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran Studi Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
7. Ir. H. Suardi Saleh, M.Si. selaku Bupati Barru.

8. Teman-teman seperjuangan di kelas IX.G, 2017 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, semoga komunikasi dan persaudaraan tetap terjalin.
9. Untuk sahabat-sahabat dan teman-temanku yang selalu menyemangati Kak Fira, Ira, kak Mia, Kak Amel, Nasrul Halim dan terkhusus kak Kurnia yang selalu menemani, memotivasi penulis sehingga dapat menyelesaikan studi
10. Orang Tuaku Burhanuddin dan Hasnaeni, serta mertuaku H. Hasan Santa dan Hj. Sitti Mastura atas doa, dukungan moril maupun materilnya dalam membantu menyelesaikan studi Magister Ilmu Hukum
11. Adik-adikku khususnya Nur Indasari yang selalu ada untukku dan Saudara saudara iparku, khususnya Muzakkir Hasan dan Suamiati, terima kasih selalu siap direpotkan menampung kami di Makassar selama proses studi
12. Teristimewa kepada Suami tercinta Muddatsir Hasan,SH.,MH serta anak-anakku Khalisha Althafunnisa, Ahmad Habibi Almair dan Khayra Almira yang senantiasa mendukung, mendoakan dan mendampingi penulis, sehingga penulis termotivasi menyelesaikan Pendidikan Magister Manajemen (S2).
13. Untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas doa, dukungan, semangat, bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Harapan penulis, semoga segala bantuan baik moril maupun materil dalam berbagai aspeknya senantiasa mendapat imbalan dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin

Makassar, September 2020  
Penulis,

NIURLIAH

## DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM .....	i
PENGESAHAN TESIS .....	ii
HALAMAN IDENTITAS .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	11
2.2. Kompetensi .....	13
2.3. Insentif.....	24
2.4. Kinerja Organisasi .....	32
2.5. Kinerja Pegawai .....	27
<b>BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1. Kerangka Konseptual .....	49
3.2. Hipotesis Penelitian .....	49
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	50

#### **BAB IV. METODE PENELITIAN**

4.1. Pendekatan Penelitian .....	53
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	53
4.3. Populasi dan Sampel .....	54
4.4. Metode Pengumpulan Data .....	54
4.5. Instrumen Penelitian.....	55
4.6. Skala Pengukuran Variabel .....	57
4.7. Teknik Analisis Data .....	47

#### **BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1. Hasil Penelitian .....	61
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	61
5.1.2. Deskripsi Responden .....	75
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	78
5.1.4. Pengujian Instrumen Penelitian .....	85
5.1.5. Uji Asumsi Klasik .....	87
5.1.6. Uji Heterokedastisitas .....	88
5.1.7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	90
5.1.8. Pengujian Hipotesis .....	92
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	99
5.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi ...	99
5.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Organisasi.....	101
5.2.3. Pengaruh Kompetensi dan Intensif Secara simultan Terhadap Kinerja Organisasi.....	103
5.2.4. Variabel Insentif Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja.....	105

**BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN**

6.1. Simpulan .....	108
6.2. Saran .....	108
6.3. Keterbatasan Penelitian.....	109

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin.....	75
Tabel 5.2. Sebaran Responden menurut Kelompok Umur .....	76
Tabel 5.3. Sebaran Responden menurut Tingkat Pendidikan .....	76
Tabel 5.4. Sebaran Responden menurut Masa Kerja.....	77
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Potensi .....	78
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Insentif .....	80
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja Organisasi .....	83
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel .....	86
Tabel 5.9. Uji Reabilitas Setiap Variabel .....	87
Tabel 5.10. Hasil Uji Multikolinearitas .....	88
Tabel 5.11. Model Summary b.....	89
Tabel 5.12. Hasil Perhitungan Regresi .....	91
Tabel 5.13. Hasil Uji T .....	93
Tabel 5.14. Anova .....	96
Tabel 5.15. Hasil Uji Beta .....	97
Tabel 5.16. Hasil Uji Determinasi .....	98
Tabel 5.17. Hasil Perhitungan Regresi .....	91

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual.....	49
Gambar 5.1 Scatter Plot .....	88
Gambar 5.2 Uji Normalitas .....	90

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Tanda Bukti Bebas Plagiasi
2. Izin Penelitian
3. Lampiran Quesioner Penelitian
4. Lampiran Tabulasi Data
5. Lampiran Hasil Ferekuensi
6. Lampiran Hasil Reliabilitas
7. Lampiran Normalitas, Grafik, Regresi
8. Lampiran Hasil Regresi Spot

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam dunia kekinian, yang sangat diperlukan organisasi adalah Manajemen sumber daya manusia yang mumpuni untuk menunjang perkembangan organisasi yang merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi, instansi ataupun perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber

daya manusia.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh organisasi atau 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 ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2014:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: "Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai". Begitu juga menurut Mangkunegara (2012:89), mengemukakan bahwa 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 pegawai ataupun pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Para ahli diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja pegawai kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Efendy (2012 : 194) mengatakan bahwa : "Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2013;135) "Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. "Para ahli diatas semakin menjelaskan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan insentif kepada pegawai agar dapat memotivasi sehingga pegawai lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan organisasinya pun mampu mencapai secara optimal tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai atau sumber daya manusia adalah ujung tombak keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Pada hakikatnya lembaga harus melakukan manajemen terhadap seluruh pegawainya agar memiliki prestasi kerja yang optimal dan memiliki daya saing di pasar kerja. Dalam hal ini khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan adalah melalui imbalan/balas jasa atau disebut insentif. Imbalan jenis insentif ini pada dasarnya bukan sebagai hak pegawai tetapi sebuah penghormatan atau dapat disebut sebagai strategi lembaga dalam memberikan motivasi terhadap pegawai yang

telah menegakkan dan menjunjung tinggi sikap disiplin. Pegawai Negeri Sipil juga merupakan sumber daya manusia yang patut diberi motivasi agar tingkat kedisiplinan dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tunjangan dan insentif bagi PNS diatur sesuai dengan posisi dan jabatannya pada instansi pemerintah tempatnya bekerja. Pengelolaan insentif yang baik dan benar, akan memelihara dan mempertahankan tingkat kedisiplinan serta prestasi kerja pegawai. Apabila sistem pemberian insentif tidak dikelola dengan baik, maka akan mengakibatkan pegawai menjadi malas, dan mengurangi upaya-upaya mereka misalnya dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pemimpin sebaiknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif di suatu organisasi demi meningkatkan kedisiplinan serta kesejahteraan pegawai. Adapun besaran Tunjangan Kinerja yang diterima pegawai ditentukan berdasarkan kelas jabatan. Semakin rendah tingkat kelas jabatan yang diduduki, maka akan semakin kecil pendapatan tunjangan kinerja yang diterimanya. Berdasarkan kondisi di lapangan, dengan melihat frekuensi kehadiran pegawai di lembaga tersebut, bahwa tingkat kedisiplinarian pegawainya masih rendah. Khususnya beberapa pegawai terlihat sering datang terlambat dan melakukan pelanggaran seperti kemangkiran, atau selesai istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Kinerja organisasi adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas dan kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Menurut Benardin & Russell (2012) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :(1). Quality, merupakan

tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. (2). Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. (3). Timeliness adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi/program. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja PNS sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan melalui Penilaian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kesejahteraan dan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah. Dalam perkembangannya kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin pegawai itu sendiri, dimana dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin kinerja pegawai akan tercapai seperti yang diharapkan.

Berdasarkan Laporan akuntabilitas kinerja Inspektorat tahun 2018 diketahui isu-isu penting dalam penyelenggaraan sesuai dengan tugas dan fungsi

Inspektorat sebagai berikut

1. Peningkatan kapabilitas Auditor/Aparat Pengawas Internal Pemerintah Daerah
2. Peningkatan Kualitas Laporan Hasil Pemeriksaan
3. Mewujudkan inspektorat sebagai Counsultant Partner dan Quality Assurance
4. Peningkatan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah.
5. Peningkatan transparansi dalam pelayanan masyarakat

Keberhasilan pelaksanaan tugas Inspektorat Kabupaten Barru mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis sangat dipengaruhi oleh lingkungan strategis baik eksternal maupun internal. Lingkungan strategis eksternal dapat diidentifikasi berupa:

a. Faktor Eksternal yaitu :

- 1) Kebijakan penganggaran yang belum memenuhi anggaran penunjang pengawasan sesuai kebijakan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- 2) Birokrasi yang dituntut makin profesional dalam melayani publik. Pada era reformasi sekarang ini, masyarakat menjadi semakin kritis dan menginginkan adanya pelayanan prima yang transparan dalam setiap kegiatan birokrasi. Hal ini mengharuskan para birokrat di pemerintahan untuk bekerja secara profesional dan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya untuk masyarakat.
- 3) Nilai-nilai etis/kepantasan dan moral dalam pelaksanaan setiap kegiatan, Inspektorat dituntut untuk tetap mengedepankan nilai-nilai etis/kepantasan dan moral, sehingga dapat mempertanggungjawabkan setiap kegiatan

kepada Tuhan Yang Maha Esa dan tidak menyimpang dari nilai-nilai etis/kepentingan yang ada dalam masyarakat Indonesia.

b. Faktor Internal yaitu :

- 1) Masih belum efektifnya dampak pemeriksaan, hal ini dapat terlihat dari masih tingginya jumlah temuan dalam setiap pemeriksaan, adapun yang mempengaruhi masalah ini adalah kurangnya jangka waktu pemeriksaan dan kemampuan sumber daya APIP yang belum menyeluruh.
- 2) Kualitas Auditor/Aparat Pengawas Inspektorat Kabupaten Barru yang rata-rata masih pada level 1 (Initial) dan baru menuju ke level 2 (Infrastructure) seharusnya Auditor di Inspektorat Kabupaten Barru sudah berada pada level 3 (Integrated), hal ini disebabkan karena masih terbatasnya penyertaan Auditor dalam pelaksanaan diklat teknis kepengawasan serta masih minimnya upaya sebagian aparat Inspektorat Kabupaten Barru untuk memacu dirinya dalam meningkatkan kapasitas dan kapabilitasnya.
- 3) Kualitas Laporan Hasil Pemeriksaan yang masih belum memenuhi Standar Pemeriksaan, hal ini disebabkan kurang pemahaman sebagian aparat mengenai standar pemeriksaan.

Minimnya anggaran untuk peningkatan kapasitas sumber daya aparatur merupakan salah satu penyebab utama rendahnya kompetensi aparatur pada inspektorat kabupaten Barru. Hal lain yang mempengaruhi kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru adalah kompleksitas tugas yang ada pada inspektorat menuntut aparatur memiliki pengetahuan yang luas terutama mengenai pengelolaan keuangan, sistem pemerintahan dan hukum. Namun latar belakang

pendidikan aparatur inspektorat kabupaten Barru, hanya 2 (dua) yang berlatar pendidikan akuntansi, dan hanya 1 (satu) orang yang berlatar pendidikan Ilmu Pemerintahan. Demikian pula dengan masalah penguasaan regulasi/peraturan yang menjadi kriteria dalam penilaian kepatuhan instansi terhadap peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh inspektorat terhadap seluruh instansi yang ada pada kabupaten Barru dan penanganan kasus pengaduan masyarakat, menuntut aparat inspektorat memiliki pengetahuan ilmu hukum yang memadai, namun aparat inspektorat yang berlatar belakang pendidikan hukum hanya 2 (dua) orang.

Kompleksitas beban kerja yang menjadi tugas pokok dan fungsi inspektorat menuntut kepiawaian aparat inspektorat dalam menguasai berbagai pengetahuan sehingga sangat membutuhkan baik materil maupun insentif non materil berupa pemberian pendidikan dan pelatihan yang berkenaan dengan tuntutan tugas yang harus dilaksanakan. Demikian pula pada indikator Level Kapabilitas APIP Inspektorat yang ditargetkan pada tahun 2019 berada pada Level 3, namun realisasinya menurun dari tahun 2018 berada pada level 2 dengan catatan, pada tahun 2019 tetap pada level 2 karena masih banyaknya kelengkapan kertas kerja dan administrasi lainnya yang tidak terpenuhi (Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Tahun 2018). Hal ini disebabkan kurangnya pemberian insentif materil pada satuan petugas peningkatan kapabilitas APIP, dipangkasnya pemberian insentif/honor pada aparatur mengakibatkan pelaksana kegiatan dituntut untuk bekerja secara ikhlas

Rendahnya kompetensi aparatur dan minimnya pemberian insentif diduga

berpengaruh terhadap kinerja organisasi inspektorat

Dari fenomena dan uraian diatas maka peneliti tertarik mengambil judul

**"Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Organisasi  
Inspektorat Kabupaten Barru".**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru?
2. Apakah kompetensi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru?
3. Dan variabel kompetensi dan insentif manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan insentif secara parsial terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan insentif secara simultan terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.
3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan memberi kontribusi positif

terhadap pengembangan akademis sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang relevan dengan objek kajian ini. Secara spesifik penelitian ini berguna untuk :

1. Memberikan kontribusi secara teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.
2. Memberi manfaat bagi penulis selaku seorang aparatur sipil negara dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh instansi atau pemerintah

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Berikut disajikan mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian:

1. Usup Riassy Crista(2013). Judul penelitian “Peran Kompetensi Dan Stuctural Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi”. Indikatornya Kompetensi, Structural Capital Dan Kinerja Organisasi. Analisis Studi Literatur. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Dan Structural Capital Memiliki Hubungan Timbal Balik Dan Bersinergi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.
2. Divianto (2010) “Pengaruh Faktor-Faktor Intelectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey Pada Pada Perusahaan Swasta Di Palembang). Indikatornya Kompetensi, Structural Capital Dan Customer Dan Kinerja Perusahaan. Analisisnya menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitianini menunjukkan bahwa Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Business Performance, Structural Capital Tidak Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Business Performance.
3. Bontis(2010) “Peran Kompetensi Dan Structural Capital Terhadap Kinerja Perusahaan di Canada” Indikatornya Kompetensi, Structural Capital Dan Kinerja Perusahaan. Menggunakan analisis Studi empiris. Hasil penelitian

Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perusahaan Structural Capital Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Perusahaan Dan Keduanya Merupakan Bagian Terpenting Dari Sumber Daya Utama Dalam Organisasi Perusahaan

4. Agus Sembiring(2014) “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kutai Timur”Indikatornya : Insentif, disiplin dan kinerja. Analisis yang digunakan adalah Analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Insentif dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru. Arah pengaruh yang diberikan oleh insentif maupun disiplin adalah positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru.
5. Andi Permana Putra (2012) “Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Indikatornya Insentif dan Kinerja. Analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, yang berkaitan dengan Kompetensi bahwa Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perusahaan Struktural dan begitupun pada penelitian saya pada kantor Inspektorat Kabupaten Barru bahwa kompetensi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun ada perbedaan yang terjadi dengan variabel Insentif, Insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan

pada penelitian saya di kantor inspektorat kabupaten Barru bahwa variable isentif baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

## **2.2. Kompetensi**

### **2.2.1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi pegawai adalah merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisis jabatan, diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas - tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan dengan sendirinya akan meningkat.

Poerwadarminto (2008:623) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kompetensi berarti seseorang atau pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pengertian kompetensi identik dengan pengertian kreativitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan oleh Supriadi (2011:16) bahwa "setiap orang memiliki kompetensi kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda." Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kompetensi atau kreativitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas (kompetensi) tersebut.

Dikemukakan oleh Devito (2008:213-216) bahwa "kreativitas merupakan

suatu kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau dipupuk. Dengan nada yang sama, Piers (2011:268) mengemukakan, "All individuals are creative in diverse ways and different degrees." Karya kreatif yang menuntut kecakapan, keterampilan, dan motivasi yang kuat. Ada tiga faktor yang menentukan prestasi kreatif seseorang, yaitu : motivasi atau komitmen yang tinggi, keterampilan dalam bidang yang ditekuni, dan kompetensi kreatif.

Semiawan (2012:8) mengartikan "kreativitas adalah kompetensi untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antarunsur data atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya." Dengan demikian, secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kompetensi yang mencerminkan kelancaran, keluwesan atau fleksibel dan orisinalitas serta kompetensi mengalaborasi (mengembangkan, memperkaya, dan memperinci) suatu gagasan.

Selanjutnya, Supriadi dari Stein (dalam Sudjana, 2012:98) menyatakan bahwa, "The creative work is a novel work that is accepted s tenable, useful satisfi)ing by a group in some point in time". Pernyataan ini dapat diartikan bahwa pekerjaan kreatif adalah pekerjaan yang sifatnya baru yang berlaku, berguna, dan bisa memuaskan sesuatu kelompok dalam waktu yang sama. Sesuatu pekerjaan kreatif memunyai sifat barn, meskipun tidak berarti sama sekali barn dan hasil pekerjaan itu mencerminkan hasil kombinasi barn atau reintegrasi dari hal-hal yang sudah ada. Selain itu, hasil pekerjaan yang kreatif memunyai kegunaan dan kepuasan bagi yang melaksanakan dalam waktu tertentu, yang berarti hasil pekerjaan kreatif dipengaruhi oleh waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tindakan atau perwujudan untuk melakukan pekerjaan adalah penting dilakukan. Sebab kompetensi sebagai ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bila terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Yang pada akhirnya kompetensi dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemnya juga keindahannya.

### **2.2.2. Ciri-ciri Pegawai yang Memiliki Kompetensi**

Seseorang dikatakan kreatif apabila memiliki kompetensi yang bisa dipertanggungjawabkan. Hal ini perlu diketahui ciri-ciri orang yang memiliki. Beberapa pendapat ahli tentang ciri-ciri pegawai yang mampu. David Campbell yang disadur oleh Mangunhardjana (2011:27-45) menggolongkan ciri-ciri pegawai yang mampu, yaitu ciri-ciri pokok dan yang tergolong kepada ciri-ciri yang memungkinkan sebagai berikut.

#### **1) Ciri-ciri Pokok**

##### **a) Kelincahan mental-berfikir dari segala arah**

Kelincahan mental adalah kompetensi untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berfikir dari segala arah (convergent thinking) adalah kompetensi untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi.

##### **b) Kelincahan mental-berfikir ke segala arah**

Berfikir ke segala arah (divergent thinking) adalah kompetensi untuk

berfikir dari ide atau gagasan, menyebar ke segala arah.

c) Fleksibilitas konsep

Fleksibilitas konsep (conceptual adalah kompetensi untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

d) Orisinalitas

Orisinalitas (originality) adalah kompetensi untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang, bahkan "mengejutkan".

e) Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan, dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berfikir.

f) Latar belakang yang merangsang

Latar belakang yang merangsang (stimulating background) adalah lingkungan dan suasana yang mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka; usaha, tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup.

g) Kecakapan dalam banyak hal

Pada umumnya orang yang memiliki kompetensi mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (multiple skills).

2) Ciri-ciri yang Memungkinkan

3) Ciri-ciri yang memungkinkan, yang perlu untuk mempertahankan gagasan-

gagasan kreatif yang sudah dihasilkan, meliputi: (1) kekuatan mental dan fisik untuk bekerja keras, (2) berfikir mandiri, (3) pantang menyerah, (4) mampu berkomunikasi dengan baik, (5) lebih tertarik pada konsep dari pada segi-segi yang kecil, (6) keingintahuan intelektual, (7) kaya humor dan fantasi, (8) tidak segera menolak ide atau gagasan baru, (9) arah hidup yang mantap.

Hendrik (2009:52) mengutip pendapat Jack Halloran mengemukakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki kompetensi dan kreatif adalah:

- a. Orang yang kreatif memanage ingin tahunnya secara baik. Intelektualnya giat bekerja dan dinamis.
- b. Orang yang berani berfikir dan berprasangka terhadap masalah dan menantanginya.
- c. Orang yang terbuka dan menerima informasi, misalnya meminta informasi dari rekannya untuk keperluan memecahkan masalah.
- d. Orang matang dan konseptual melalui penelitian dalam menghadapi masalah.
- e. Orang yang mandiri (independen). Ia bekerja sendiri tanpa menggantungkan dari orang lain.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa orang mampu yaitu orang yang memiliki suatu motivasi yang tinggi dalam mengenal masalah-masalah secara alamiah dan mengaitkannya baik secara sadar atau tidak, untuk memecahkannya. Ia menerima ide baru, yang muncul dari diri sendiri atau yang dikemukakan orang lain. Kemudian mengkombinasikan pikirannya yang matang dengan intuisinya secara selektif, sebagai dasar pemecahan yang baik. Ia secara energik menterjemahkan idenya melalui tindakan dan mengakibatkan hasil pemecahan masalah yang

bermanfaat dan berguna bagi masyarakat.

Mac Kennon dan Baron (dalam Amin, 2012:124) dan Sujana (2012:38) mengemukakan tentang ciri-ciri individu yang memiliki kompetensi dan kreatif: (1) lebih menunjukkan sikap dewasa secara emosional dan peka dalam menangkap masalah dari suatu situasi, (2) dapat memenuhi kebutuhannya sendiri, (3) tidak tergantung pada orang lain dan percaya diri sendiri, (4) mampu menguasai diri sendiri, (5) penuh keberanian yang bermakna, dan (6) panjang akal nya.

Berdasarkan karakteristik tersebut, maka pegawai yang memiliki kompetensi adalah pegawai yang memiliki rasa ingin tahu yang dimanfaatkan semaksimal mungkin; mau bekerja keras; berani mengambil keputusan; pengetahuan dan kecakapan intelektualnya dimanfaatkan semaksimal mungkin; mandiri; dinamis; penuh inovasi dan daya cipta; bersedia menerima informasi; menghubungkan ide dengan pengalaman yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda; cenderung menampilkan berbagai alternatif terhadap subjek tertentu.

### **2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Berdasarkan uraian di atas, bahwa kompetensi seseorang dapat ditumbuhkembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Sahlan (2008:20) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut :

#### 1) Faktor Usia

Plato berpendapat bahwa, "Seseorang pada waktu muda sangat kreatif, namun setelah tua kompetensi dan kreativitasnya mengalami kemunduran karena dimakan usia. Kadang kompetensi dan bakat seseorang yang begitu jaya waktu

muda dapat sirna setelah tua. Hal ini disebabkan kehilangan upaya dan telah merasa puas dengan keberhasilan yang telah diraihinya.

## 2) Faktor Jenis Kelamin

Dari laporan penelitian yang dilakukan oleh J. Mac. Ewan dan Petersen, New Jersey, hasil penemuannya mengatakan bahwa "Dalam kelancaran ide, kaum wanita lebih unggul 40% dibandingkan dengan kaum lelaki". Selanjutnya Johson Organisasi' Connor Foundation, mengemukakan bahwa, "Rata-rata kompetensi dan bakat kreatif kaum wanita 25% lebih unggul dibandingkan dengan kaum pria'.

## 3) Faktor Usaha

Faktor usaha dan kemauan keras dari manusia akan menciptakan kreativitas. Usaha keras akan mampu membentuk kebiasaan berupa peningkatan kreativitas dengan baik, seperti dikatakan Brook Atkitson, "Kekuatan penggerak" yang "benar menjadi pembeda" tingkat kompetensi dan kreativitas bukan tingkat alamiah.

David Cambell dalam Mangunhardjana, 2011:56-62) mengemukakan tujuh faktor yang menghambat kompetensi, yaitu (1) rasa takut gagal, (2) terlalu sibuk dengan tata tertib dan tradisi, (3) gagal melihat kekuatan yang ada, (4) terlalu pasti, (5) enggan untuk mempengaruhi, (6) enggan untuk `bermain-main", (7) terlalu mengharapkan hadiah. Sementara itu, Torrance (dalam Hendrik, 2011:61) lebih spesifik mengemukakan faktor-faktor yang menghambat kompetensi seorang pegawai dari kepribadian seorang pemimpin dan faktor-faktor yang berkaitan dengannya dalam berinteraksi dengan pegawai di

instansi/dinas/lembaga, yaitu:

- 1) Otoriter.
- 2) Defensif.
- 3) Waktu yang tersedia bebas.
- 4) Menganggap faktor hubungan manusia manusiawi sia-sia untuk diterapkan.
- 5) Lemah secara intelektual
- 6) Kurang energik intelektual.
- 7) Dikuasai oleh perasaan bahwa fungsinya hanya menyampaikan informasi kepada masyarakat.
- 8) Tidak berminat untuk meningkatkan rasa ingin tahu dari pegawainya.
- 9) Terikat secara kaku terhadap materi dan program-program atau rencana kerja yang ditetapkan.
- 10) Tidak mau peduli dan berurusan dengan hal-hal yang dibutuhkan pegawai dalam masyarakat.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi diusahakan dapat mempertahankan dan menumbuhkembangkan faktor-faktor yang mendukung kompetensi kerja pegawai dan berusaha menjauhkan bahkan menghilangkan sedapat mungkin faktor-faktor yang dapat menghambat kompetensi sehingga kompetensi kerja pegawai dapat berkembang.

#### **2.2.4. Indikator Kompetensi**

Indikator Kompetensi menurut Mangunhardjana, 2011 adalah

- a. Tingkat Pendidikan
- b. Jenis Pelatihan

c. Pengalaman Kerja.

Indikator kompetensi menurut Mulyadi (2010:17) :

1. Kemampuan berkomunikasi (secara lisan, tulisan, penulisan laporan dan presentasi)
2. Mampu mengidentifikasi masalah dan kemampuan memberikan solusi
3. Mengikuti perkembangan masalah dan mengikuti perkembangan aturan

Selanjutnya bahwa Penilaian kompetensi mengacu kepada standar kompetensi jabatan karyawan yang mempertimbangkan bahwa dalam menjamin pemahaman tentang kompetensi yang dimilikinya, maka diperlukan standar kompetensi meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap, ketiga elemen tersebut diyakini mempengaruhi kinerja karyawan pada perbankan syariah Kota Makassar, yang akan diuraikan berikut ini:

**1. Pengetahuan**

Pengetahuan adalah suatu proses dari penyelenggaraan sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai modal dasar dari pembangunan manusia Indonesia yang ber-kualitas. Pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu sumberdaya manusia berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki, dan disiplin ilmu yang ditekuni, yang membentuk suatu wawasan pengetahuan yang komprehensif dalam membentuk sikap dan karakter dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasan (2011) mengemukakan pentingnya pengetahuan dalam peningkatan sumberdaya manusia sangat diperlukan. Mengingat pengetahuan memberikan andil didalam melakukan pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan

masyarakat. Pengetahuan tidak terlepas dari tiga unsur yaitu: Jenjang pendidikan yang ditamati, latar belakang pendidikan yang dimiliki, dan disiplin ilmu yang ditekuni.

Pandangan ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia, dituntut adanya pendidikan yang tinggi dalam menagani dan memberikan solusi tentang dinamika kerja saat ini semakin kompetitif dan menuntut kompetensi.

Penempatan suatu posisi dalam organisasi kerja sangat memperhatikan peranan dari pendidikan yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia. Penilaian terhadap pengetahuan ditentukan oleh jenjang pendidikan yang ditamati, latar belakang pendidikan yang memberikan warna terhadap wawasan yang dimiliki serta disiplin ilmu yang ditekuni dalam mengembangkan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dari pendidikan yang dimilikinya.

## **2. Keterampilan**

Keterampilan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja. Keterampilan diadakan sebagai suatu kegiatan penyelenggaraan yang terjadwal dan memiliki materi pembelajaran atas kegiatan keterampilan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

Menurut Widya (2010:66) bahwa keterampilan adalah suatu penyelenggaraan kegiatan untuk memberikan pemahaman tentang pengetahuan terhadap suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang kerja yang ditekuninya. Keterampilan pada dasarnya suatu pengertian yang tidak dapat dipisahkan sebagai suatu keterkaitan yang saling mendukung, biasanya kegiatan pendidikan dan

latihan juga diartikan sebagai kegiatan penataran, yang bertujuan untuk meningkatkan potensi pengetahuan, keahlian dan penguasaan dalam praktek suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi dari suatu unit kerja. Penataran merupakan suatu kegiatan penyelenggaraan yang bersifat penyajian materi, penguasaan materi, peragaan materi dan pengevaluasian materi yang dapat meningkatkan potensi seseorang.

Menurut Sudirman bahwa peningkatan potensi dan kompetensi dapat dicapai apabila pengambilan keputusan organisasi memberikan peluang yang banyak kepada setiap individu untuk menerapkan fungsi pelatihan dengan baik. Menurut Mulawarman. Pentingnya keterampilan bagi karyawan adalah untuk meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menghasilkan hasil kerja karyawan yang efektif dan efisien sebagai bagian dari dukungan terwujudnya produktivitas kerja bagi suatu organisasi.

Memahami pentingnya keterampilan dalam suatu organisasi, maka yang menjadi alternatif bagi suatu organisasi untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikutsertakan karyawan mengikuti pelatihan keterampilan.

### **3. Sikap (Sifat-Sifat Pribadi)**

Menurut Wahid (2010) bahwa sikap adalah seseorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan penuh tanggung jawab, menyusun laporan dari pekerjaan yang dihasilkan, mampu melakukan pengembangan diri, disiplin dan mandiri. Selanjutnya menurut sifat-sifat pribadi

(personal attributes) merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ke tempat kerja seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain.

### **2.3. Insentif**

#### **2.3.1. Pengertian Insentif**

Insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materil maupun non materil. Insentif juga disebut sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh lembaga dengan tujuan agar dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Handoko (2012) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, "insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan".

Berdasarkan pendapat para ahli manajemen sumber daya manusia yang telah dipaparkan diatas, pada dasarnya insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materi maupun non materi dengan tujuan menimbulkan motivasi atau gairah semangat bekerja agar memiliki prestasi kerja yang baik, yang dapat dilihat pada tingkat produktivitas serta tingkat disiplin kerja pegawai. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak pegawai serta mendukung kesejahteraan hidupnya. Insentif dan kompensasi memiliki hubingan erat, dimana insentif merupakan bagian atau komponen dan kompensasi dan keduanya sama-sama memiliki tujuan untuk memotivasi pegawai dalam

menjalankan tugasnya dalam pekerjaannya dengan hasil yang optimal.

### **2.3.2. Bentuk-bentuk Insentif Pegawai Negeri Sipil.**

Menurut Sedarmayanti (2011:240) insentif menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja. Insentif rangsangan tersebut berupa hadiah-hadiah sebagai balas jasa atas suatu usaha ekstra atau hasil istimewa yang dicapai seorang Pegawai yang meliputi :

#### 1) Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada Pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan Pegawai.

Beberapa macam insentif yang diberikan kepada Pegawai meliputi:

- a) Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.
- b) Kompensasi yang ditangguhkan (*Deffered compensation*), Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi.

#### 2) Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada Pegawai yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Beberapa macam insentif non material meliputi:

- a) Pemberian gelar secara resmi,
  - b) Pemberian tanda jasa atau medali,
  - c) Pemberian piagam penghargaan,
  - d) Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan,
  - e) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja,
  - f) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
- 3) Sosial Insentif

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada Pegawai berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan lain-lain

### **2.3.3. Indikator Insentif**

Pertimbangan dasar penyusunan insentif menurut Martoyo dalam Angriawan dkk (2015 : 102-106), antara lain sebagai berikut:

#### **1. Produktivitas**

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh Pegawai yang bersangkutan, besarnya upah tersebut bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja Pegawai. Cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi.

#### **2. Lama kerja**

Ditentukan atas dasar lama Pegawai melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per

minggu atau per bulan. Umumnya cara ini diterapkan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

### 3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas Pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi, semakin senior seorang Pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

### 4. Kebutuhan

Sistem insentif ini didasarkan pada tingkat urengsi kebutuhan hidup yang layak dari Pegawai. Insentif yang diberikan wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi sebagai kebutuhan pokok, tidak berlebihan, namun tidak kekurangan.

### 5. Keadilan dan kelayakan

Keadilan dalam sistem ini bukan sama rata, tetapi terkait pada hubungan pengorbanan dan insentif yang diharapkan, oleh karena itu harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan untuk suatu jabatan. Kelayakan. layak artinya memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### **2.3.4. Tujuan Pemberian Insentif**

Menurut Rivai dan Sagala dalam Nafiah (2015), tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama;
2. Kepuasan kerja;

3. Pengadaan efektif;
4. Motivasi;
5. Stabilitas pegawai;
6. Disiplin;
7. Pengaruh serikat pekerja;
8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis; dan
9. Pengaruh pemerintah.

Sedangkan menurut Handoko (2013,) insentif diberikan pada pegawai dengan tujuan antara lain:

1. Mempertahankan para pekerja yang ada. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak tenaga kerja yang akan keluar dan jelas itu akan menghambat kinerja suatu organisasi. Untuk mencegah hal tersebut maka penting dilakukannya pengelolaan mengenai pemberian kompensasi atau insentif dengan baik;
2. Menjamin keadilan administrasi pengupahan dan penggajian lembaga untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsistensi internal maupun eksternal sangat penting diperhatikan dalam tingkat kompensasi yang berlaku.

Tujuan pemberian insentif ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, pegawai dapat memenuhi kebutuhannya, pimpinan mendapatkan hasil yang baik, dan peraturan pemerintah harus ditaati. Insentif memiliki jenis-jenis tertentu agar sistem pemberian insentif dapat dikelola dengan baik dan menjunjung tinggi nilai kelayakan dan keadilan dalam pembagiannya

serta jumlah yang diberikan tidak berlebihan atau kekurangan. Secara garis besar, Hasibuan (2013), mengelompokkan insentif ke dalam 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Insentif materiil atau financial Insentif materiil atau financial adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
2. Insentif non-materiil atau non-financial, Insentif non-materiil atau non-financial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti pemberian piagam, piala, medali, dan lain-lain yang nilainya tidak dapat terukur.
3. Insentif Social, Insentif sosial adalah perangsang pada pegawai yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

#### **2.3.5. Indikator Insentif**

Indikator insentif merupakan berbagai komponen yang dijadikan sebagai patokan perhitungan dalam menentukan jumlah besaran insentif yang akan diberikan kepada pegawai. Menurut Rivai (2013): (1) Kepuasan kerja, dengan pemberian insentif kepada pegawai maka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga dia memperoleh kepuasan dari jabatannya itu; (2) Motivasi, jika pemberian insentif cukup besar maka pimpinan akan mudah untuk memotivasi pegawainya; dan (5) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai akan

semakin baik.

Menurut Hasibuan Melayu S. P (2013:35), pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berartibesarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. 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.

4. 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.

#### 5. Keadilan dan Kelayakan

- a. 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.
- b. Kelayakan Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

#### 6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif

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). Hariandja (2012) memberikan pengertian insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau

dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Siagian (2010) menjelaskan bahwa pemberian insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi pegawainya.

## **2.4. Kinerja Organisasi**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses Nurlaila (2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Pengertian kinerja menurut Simanjuntak (2013) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, sedangkan definisi kinerja menurut Mahsun (2011) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Menurut Stephen Robbins dalam Pasolong (2012) kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja

dengan standar yang ditetapkan, kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunagara (2012). 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, (2013). Kinerja sendiri pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku Amstrong, dalam Ardiana, (2010). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri (2013). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau 'criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dan kata performance, yang menurut TheScribner-Bantam English Distionary, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979) dalam Ardiana (2010) berasal dari akar kata "to perform" dengan beberapa "entries" yaitu:(1)

Melakukan, menjalankan, melaksanakan (to do or carry out, execute). (2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar ( to discharge of fulfill; as vow).(3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (to execute or complete an under staking)(4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (to do what isexpected of a person machine).

Berkaitan dengan kinerja menurut Gomes (2013) bahwa ada aspek pengukuran kinerja yaitu: (1). Quantity of work, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. (2). Quality of work, kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. (3). Job knowledge, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan. (4). Creativeness, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan.

Untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Sehubungan dengan itu, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda(noun) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan,

kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

Pandangan kinerja menurut Simanjuntak (2013) setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Kompetensi individu. Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu: (a) Kemampuan dan keterampilan kerja. (b). Motivasi dan etos kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.
2. Dukungan organisasi Kinerja setiap orang juga tergantung kepada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.
3. Dukungan manajemen kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik

dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

Berkaitan dengan kinerja menurut Gomes (2013) bahwa ada beberapa aspek kriteria pengukuran kinerja yaitu:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggungjawab.
8. *Personal qualities*, kepemimpinan dan integritas pribadi.

Kriteria pengukuran kinerja tersebut harus benar-benar tepat dan sesuai untuk menentukan gambaran suatu kinerja pegawai karena hasil penelitian pegawai tidak hanya untuk mengetahui kinerja yang lemah saja, hasil yang baik juga harus diidentifikasi untuk penilaian lainnya.

Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja pegawai, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Menurut Bernardin & Russell (2012) ada 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality, the degree to which the process or result of carrying out an activity approaches perfection, in terms of either conforming to some ideal way of performing the activity or fulfilling the activity's intended purpose* (merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, berkaitan dengan kemampuan dan keahlian seorang pegawai).
2. *Quantity, the amount produced, expressed in such terms as dollar value, number of units, or number of completed activity cycles* (merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan berdasarkan target yang telah ditetapkan)
3. *Timeliness, the degree to which an activity is completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the standpoints of both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities* (adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain).
4. *Cost-effectiveness, the degree to which the use of the organization's resources (e.g., human, monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss from*

*each unit or instance of use of are source (adalah tingkat sejauh mana penggunaan dayaorganisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau tidak terjadilcerugian dan setiap unit gas penggunaan sumber daya).*

5. Need for supervision, the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent an adverse outcome (*merupakan tingkat sejauh mana seseorang pegawai dapat melaksanakan suatu tugas dan fungsi tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan*).
6. Interpersonal impact, the degree to which a performer promotes feelings of self-esteem, goodwill, and cooperation among coworkers and subordinates (*merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan*).

Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan teniadu dengan tujuan individu Panggabean,( 2014). kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh faktor untuk mencapai tujuan organisasi periode waktu tertentu. Siagian (2013) Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan

Mangkunegara (2013). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. adanya efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada di dekatnya yang meliputi individu: sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Anggakara (2010) menyatakan bahwa kinerja mencakup variable-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (proses), output dan outcome (nilai tambah/dampak). Syarat untuk menimbulkan kinerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai akan memberikan hambatan, bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya Nitisemito (2012). Kinerja yang produktif harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri tersebut antara lain Tindakan yang konstruktif, Kepercayaan diri, Rasa tanggung jawab, Rasa cinta terhadap pekerjaan, Pandangan ke aepan, Mampu menyelesaikan persoalan, Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah, Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan, dan Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri. Anggakara (2010). Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernardin (2013) adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian. Sedangkan menurut Cheng et al (2014) sumber daya manusia atau kompetensi dapat diukur dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualitas profesional, dan

pelatihan berkelanjutan. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan kompetensi perusahaan yang pada akhirnya.

#### **2.4.2. Pengertian Organisasi**

Organisasi merupakan suatu struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Menurut Pradjudi Armosudiro organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Armosudiro,(2011:12) "organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan." Organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi di bentuk karena mempunyai dasar dan tujuan yang ingin dicapai, sebagaimana yang dikemukakan oleh James D Mooney: Organisasi adalah bentuk perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama akan tetapi perlu kita pahami bahwa yang menjadi dasar organisasi bukan "siapa" akan tetapi "apanya" yang berarti bahwa yang dipentingkan bukan siapa orang yang akan memegang organisasi, tetapi "apakah" tugas dari organisasi.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan

eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

### **2.4.3. Pengertian Kinerja Organisasi**

Menurut Keban (2004:183), kinerja organisasi adalah sesuatu yang menggambarkan sudah sampai sejauh manakah sebuah kelompok telah melaksanakan seluruh kegiatan pokok sehingga bisa mencapai visi dan misi dari institusi tersebut.

Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi dengan demikian bahwa sesungguhnya kinerja itu adalah hasil dari suatu kerja dan usaha yang dilakukan oleh pegawai.

Menurut Surjadi,(2014:7) "Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya".Sedangkan menurut Baban Sobandi (2013), Kinerja organisasi

merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact.

Menurut Sobandi (2013) organisasi pemerintahan menggunakan alat, teori yang digunakan yaitu teori kinerja dan para ahli lainnya dalam bukunya yang berjudul *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*,

Berikut adalah indikator kinerja organisasi menurut Baban Sobandi :1). Keluaran (Output) 2). Hasil 3). Kaitan Usaha dengan Pencapaian 4). Informasi Penjelas . Pertama, keluaran (output) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau pun non fisik. Suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik yang diharapkan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Kelompok keluaran (output) meliputi dua hal. Pertama, kualitas pelayanan yang diberikan, indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan. Kedua, kuantitas pelayanan yang diberikan yang memenuhi persyaratan kualitas tertentu. Indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan yang memenuhi uji kualitas. Kedua, hasil adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Maka segala sesuatu kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan pada jangka menengah hams dapat memberikan efek langsung dari kegiatan tersebut. Kelompok hasil, mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan, kelompok ini mencakup ukuran persepsi publik tentang hasil. Ukuran keluaran disebut sangat bermanfaat jika disajikan secara komparatif dengan hasil tahun sebelumnya, target, tujuan, atau sasaran, norma, atau standar yang diterima secara umum. Efek sekunder dari pelayanan atas penerimaan atau

pengguna bisa teridentifikasi dan layak dilaporkan. Ukuran itu mencakup akibat tidak langsung yang signifikan, dimaksud atau tidak dimaksud, positif atau negatif, yang terjadi akibat pemberian pelayanan yang diberikan. Ketiga, kaitan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang mengkaitkan usaha dengan keluaran pelayanan. Berdasarkan pengertian di atas, maka Mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran di tingkat tertentu dari penggunaan sumber daya, menunjukkan efisiensi relatif suatu unit jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya, tujuan yang ditetapkan secara internal, norma atau standar yang bisa diterima atau hasil yang bisa dihasilkan setara. Indikator yang mengaitkan usaha dengan pencapaian, meliputi dua hal.

Pertama, ukuran efisiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan, indikator ini mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran di tingkat tertentu dari penggunaan sumber daya di lingkungan organisasi. Kedua, ukuran biaya hasil yang menghubungkan usaha dan hasil pelayanan, ukuran ini melaporkan biaya per unit hasil, dan mengaitkan biaya dengan hasil sehingga manajemen publik dan masyarakat bisa mengukur nilai pelayanan yang telah diberikan. Keempat, informasi penjelas adalah suatu informasi yang harus disertakan dalam pelaporan kinerja yang mencakup informasi kuantitatif dan naratif. Membantu pengguna untuk memahami ukuran kinerja yang dilaporkan, menilai kinerja suatu organisasi, dan mengevaluasi signifikansi faktor yang akan mempengaruhi kinerja yang dilaporkan. Ada dua jenis informasi penjelas yaitu pertama, faktor substansial yang ada diluar kontrol seperti

karakteristik lingkungan dan demografi. Kedua, faktor yang dapat dikontrol seperti pengadaan staf.

#### **2.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi**

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. (Ruky, 2012) :

- 1) Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
- 2) Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
- 3) Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
- 4) Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
- 5) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
- 6) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya.

Diatas menjelaskan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja organisasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi pemerintahan. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerinthan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara. (20 14)

- 1) Faktor Kemampuan Ability Secara psikologis, kemampuan ability terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan redlity knowledge+skill. Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.
- 2) Faktor motivasi Motivation Motivasi diartikan sebagai suatu sikap attitude piminan dan pegawai terhadap situasi kerja situation dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif fro terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berpikir negatif kontra terhadap situasi kerj any akan menunjukkan pada motivasi kerjayang rendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja,

iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa suatu kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat berjalannya suatu pencapaian kinerja yang maksimal faktor tersebut meliputi faktor yang berasal dari internal maupun eksternal.

#### **2.4.5. Indikator Kinerja Organisasi**

Indikator kinerja organisasi menurut Baban Sobandi adalah sebagai berikut:

- 1). Keluaran (*Output*)
- 2). Hasil
- 3). Kaitan Usaha dengan Pencapaian
- 4). Informasi Penjelas .

Pertama, keluaran (output) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau pun non fisik. Suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik yang diharapkan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Kelompok keluaran (output) meliputi dua hal. Pertama, kualitas pelayanan yang diberikan, indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan. Kedua, kuantitas pelayanan yang diberikan yang memenuhi persyaratan kualitas tertentu. Indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan yang memenuhi uji kualitas. Kedua, hasil adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Maka segala sesuatu kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan pada jangka menengah hams dapat memberikan efek langsung dari kegiatan tersebut. Kelompok hasil, mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan, kelompok ini mencakup ukuran persepsi publik tentang

hasil. Ukuran keluaran disebut sangat bermanfaat jika disajikan secara komparatif dengan hasil tahun sebelumnya, target, tujuan, atau sasaran, norma, atau standar yang diterima secara umum. Efek sekunder dari pelayanan atas penerimaan atau pengguna bisa teridentifikasi dan layak dilaporkan. Ukuran itu mencakup akibat tidak langsung yang signifikan, dimaksud atau tidak dimaksud, positif atau negatif, yang terjadi akibat pemberian pelayanan yang diberikan. Ketiga, kaitan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang mengkaitkan usaha dengan keluaran pelayanan. Berdasarkan pengertian diatas, maka Mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran di tingkat tertentu dari penggunaan sumber daya, menunjukkan efisiensi relatif suatu unit jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya, tujuan yang ditetapkan secara internal, norma atau standar yang bisa diterima atau hasil yang bisa dihasilkan setara. Indikator yang mengaitkan usaha dengan pencapaian, meliputi dua hal.

- 1) Ukuran efisiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan, indikator ini mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran ditingkat tertentu dari penggunaan sumber daya di lingkungan organisasi.
- 2) Ukuran biaya hasil yang menghubungkan usaha dan hasil pelayanan, ukuran ini melaporkan biaya per unit hasil, dan mengaitkan biaya dengan hasil sehingga manajemen publik dan masyarakat bisa mengukur nilai pelayanan yang telah diberikan Keempat, informasi penjas adalah suatu informasi yang harus disertakan dalam pelaporan kinerja yang mencakup informasi

kuantitatif dan naratif. Membantu pengguna untuk memahami ukuran kinerja yang dilaporkan, menilai kinerja suatu organisasi, dan mengevaluasi signifikansi faktor yang akan mempengaruhi kinerja yang dilaporkan. Ada dua jenis informasi penjelas yaitu pertama, faktor substansial yang ada diluar kontrol seperti karakteristik lingkungan dan demografi. Kedua, faktor yang dapat dikontrol seperti pengadaan staf.

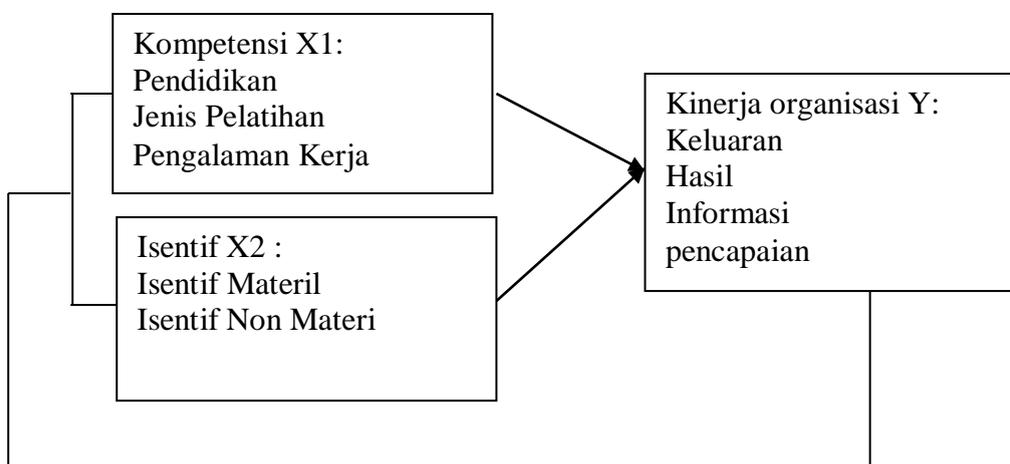
## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagian terpenting dalam suatu laporan hasil penelitian. Selain menggambarkan model konseptual penelitian, juga sebagai gambaran secara umum proses penelitian tersebut dilakukan. Menurut Umar Sekaran (2011), kerangka penelitian merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai masalah yang penting. Suatu konseptual memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (obyek) penelitian.

#### Kerangka Konseptual



#### 3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dan kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Kompetensi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

2. Kompetensi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.
3. Variabel Insentif yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu Sugiyono, (2012). Variabel penelitian terbagi tiga jenis variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*), dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (*independent variable*), variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*) Sugiyono (2012). Dalam hal ini adalah kompetensi ( $X_1$ ), dan insentif ( $X_2$ )
- b. Variabel terikat (*dependent variable*), variabel ini merupakan variabel yang terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*) Sugiyono (2012). Dalam hal ini adalah kinerja organisasi ( $Y$ ).

Operasionalisasi konsep adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel agar data yang diperlukan untuk mengolah model penelitian dapat diperoleh dengan baik dari responden, maka diperlukan kuesioner yang mencerminkan masalah dan model penelitian. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan operasionalisasi variabel-variabel penelitian yaitu: Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan

sebagai berikut :

1. Kompetensi (Xi).

Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh pegawai dalam menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan dan pelaksanaan Pendidikan, khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru. Indikatornya (Mangunhardjana, 2011) adalah:

- a. Tingkat Pendidikan
- b. Jenis Pelatihan
- c. Pengalaman Kerja.

2. Insentif (X2).

Insentif adalah sarana untuk memotivasi pegawai dalam mencapai suatu target tertentu. Indikatornya (Hasibuan :2013)

- a. Insentif Materil
- b. Insentif non materil
- c. Insentif Social

3. Kinerja Organisasi (Y).

Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.( Subandi:2013).

Aspek-aspek kinerja organisasi menurut Subandi adalah sebagai berikut :

- a. Keluaran
- b. Hasil
- c. Pencapaian
- d. Informasi Penjelas

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono dalam Saban Echdar, 2015)

Penelitian survey menurut Sugiyono (2013:7) yang dapat dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Dengan demikian variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta yang diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Barru. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (dua) bulan periode Oktober-November 2020.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Barru.

Menurut Saban Echdar tahun 2017, dalam bukunya yang berjudul metode penelitian Manajemen dan Bisnis, Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan sampel sebanyak 30 orang, Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 30 orang Pegawai Inspektorat Kabupaten Barru.

#### **4.4. Metode Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data pada penelitian ini peneliti menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Adapun Proses yang dilaksanakan dengan cara mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

3. Wawancara (*interview*) langsung dilakukan sebagai pelengkap untuk memperoleh informasi yang mendalam dari variabel-variabel penelitian dari responden penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **4.5. Instrumen Penelitian**

##### **4.5.1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibitas.

##### a. Uji validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2010), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansihasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

##### b. Uji reliabilitas

Suatu intrumen dapat dikatakan andl (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran

berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Nasution (2010:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### **4.5.2. Uji asumsi klasik**

##### **a. Uji autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

##### **b. Uji normalitas regresi**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

##### **c. Uji heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

d. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

**4.6. Skala pengukuran variabel**

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2014:132). Peneliti memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

**4.7. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompetensi, insentif dan kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi dan insentif terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kinerja organisasi. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum

dan model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja organisasi

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Insentif

e = Kesalahan prediksi

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, (X<sub>1</sub>) insentif (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kinerja organisasi (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kompetensi, (X<sub>1</sub>) insentif (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kinerja organisasi (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dan model regresi berganda

- a) H<sub>0</sub> berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b) H<sub>a</sub> berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* (n- k- 1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat

signifikan sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali,2011).

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut :

- a)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan degree of freedom ( $k$ ) dan  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

$R^2$  = R Square

$n$  = Banyaknya Data

$k$  = Banyaknya variabel independen

Dimana :

$R^2$  = R Square

$n$  = banyaknya data

$k$  = banyaknya variabel independen

Sedangkan  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $\text{Sig. } F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak

dan diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} < \text{atau } Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi ( $R$ ) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Inspektorat Kabupaten Barru adalah salah satu instansi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Barru Nomor 27 Tahun 2011 tentang Tugas pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Inspektorat Kabupaten Barru..Visi Inspektorat Kabupaten Barru adalah "Terwujudnya Aparatur Yang Baik, Bersih dan Berdisiplin Melalui Pengawasan Yang Profesional"

Pernyataan visi Inspektorat Kabupaten Barru tersebut merupakan gambaran kondisi masa depan yang akan dicapai melalui penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Pemahaman terhadap visi tersebut sebagai berikut:

1. Inspektorat sebagai lembaga pengawasan fungsional intern hendaknya mampu menjadi mitra kerja yang indenpenden dan akuntabel bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam upaya mewujudkan Pemerintah Daerah yang bersih dan bebas dari KKN.
2. Inspektorat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan hendaknya didukung oleh sumber daya manusia yang professional dan bermoral, sehingga mampu mendorong terwujudnya penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang bersih dan bebas dari KKN. Untuk meningkatkan peran serta Inspektorat dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah hendaknya

terus dikembangkan kualitas sumber daya manusia serta aktif menyempurnakan system dan prosedur pengawasan.

3. Untuk melaksanakan visi tersebut, Inspektorat menyusun misi sebagai berikut:
  - a) Menumbuh kembangkan sinergi pengawasan antara lembaga pengawasan lainnya.
  - b) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengawasan.
  - c) Meningkatkan hasil pemukhiran data LHP APIP.
  - d) Meningkatkan penataan administrasi pengawasan.

Misi Inspektorat Kabupaten Barru tersebut merupakan upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi yang ingin dicapai berdasarkan tugas dan fungsi.

Adapun penjelasan misi diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menumbuh kembangkan sinergitas pengawasan antara lembaga pengawasan lainnya misalnya dengan pihak BPKP.
2. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengawasan diupayakan peningkatan pengetahuan dan pengalaman dengan melakukan pendidikan dan pelatihan pengembangan SDM baik Diklat Fungsional maupun Diklat Substansi.
3. Untuk meningkatkan hasil pemutakhiran data LHP APIP perlu adanya Sistem Pendataan yang lebih sistematis.
4. Untuk penataan Administrasi Pengawasan diperlukan adanya program pengawasan yang lebih terarah dan terencana dengan menggunakan Audit Berbasis Resiko (Risk Based Audit)

Melalui pemahaman atas visi dan misi pengawasan diharapkan bias dibangun komitmen pengawasan yang kuat dari seluruh komponen aparat pengawas fungsional Inspektorat Kabupaten Barru serta untuk menyamakan persepsi tentang arah dan kebijakan pengawasan.

Organisasi inspektorat kota dipimpin oleh seorang inspektur.

Inspektur membawahi:

- a. Sekretaris membawahi 2 (dua) Sub Bagian terdiri dari
  1. Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian, dan
  2. Sub Bagian Program Dan Keuangan.
- b. Inspektur Pembantu membawahi jabatan fungsional yang melaksanakan fungsi pengawasan.
- c. Kelompok jabatan fungsional.

### **1. Inspektur**

Inspektur mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan kecamatan dan pelaksanaan urusan pemerintahan kelurahan.

Untuk melaksanakan tugas, inspektur mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
- b. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati;
- d. Penyusunan administrasi inspektorat;

- e. Pelaksanaan administrasi inspektorat; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, inspektur mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. Membuat rencana program kerja/kegiatan inspektorat
- b. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan serta mengendalikan tugas bawahan
- c. Memberi petunjuk, bimbingan teknis dan pengawasan kepada bawahan
- d. Menjerumuskan visi dan misi serta menetapkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) Inspektorat
- e. Merencanakan, mengkoordinasikan, menetapkan dan mengendalikan kebijakan pengawasan pelaksanaan pemerintahan
- f. Merumuskan kebijakan dan fasilitasi pengawasan dengan aparat pengawas internal lainnya.
- g. Melaksanakan, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, penilaian, monitoring dan pelaporan tugas pengawasan.
- h. Mengkomunikasikan kepada para pemimpin unit kerja tentang kebijakan-kebijakan pengawasan.
- i. Memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan tentang program pengawasan pemerintah dan pembangunan daerah dengan pimpinan unit kerja.

- j. Mengkoordinasikan hasil-hasil pemeriksaan dan pengawasan pemerintah dan pembangunan daerah.
- k. Membina dan mengarahkan sekretariat dan para inspektur pembantu wilayah dalam melaksanakan tugasnya.
- l. Membina dan mengarahkan sekretariat dan para inspektur pembantu wilayah dalam melaksanakan tugasnya.
- m. Melakukan pemeriksaan dalam rangka berakhirnya masa jabatan kepala satuan kerja perangkat daerah.
- n. Melakukan pemeriksaan secara berkala atau sewaktu-waktu maupun pemeriksaan terpadu.
- o. Melaksanakan pengujian terhadap laporan berkala dan/atau sewaktu-waktu dari satuan kerja perangkat daerah.
- p. Melakukan pengusutan atas manfaat dan kebenaran laporan mengenai adanya indikasi penyimpangan, korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- q. Melakukan penilaian atas manfaat dan keberhasilan, kebijakan, pelaksanaan program dan kegiatan.
- r. Melaksanakan pemutakhiran data temuan hasil pemeriksaan Aparat Pengawas Fungsional Pemerintah tingkat kota, regional, dan pusat.
- s. Menyusun dan membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan.
- t. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintahan.
- u. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran pertimbangan kepada pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsi.

- v. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran dan pertimbangan kepada pimpinan sesuai tugas dan fungsi.
- w. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

## **2. Sekretaris**

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang merupakan staf yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Inspektur.

Sekretaris mempunyai tugas menyelenggarakan pelaksanaan kegiatan ketatausahaan meliputi administrasi umum, kepegawaiaan, surat menyurat, penyusunan program kegiatan dan pelaporan serta pencatatan dan keuangan.

Untuk melaksanakan tugas, sekretaris mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis administrasi umum, kepegawaiaan, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan urusan administrasi umum, kepegawaiaan, perencanaan dan pengelolaan keuangan dan asset;
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan lingkup inspektorat; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, sekretaris mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan program dan kegiatan serta menetapkan kebijakan umum kepegawaiaan, keuangan dan perlengkapan di lingkup inspektorat;

- b. Menyusun program kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- c. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan unit kerja dalam lingkup inspektorat;
- d. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan umum, kepegawaiaan, keuangan, asset serta perlengkapan;
- e. Melakukan pemantauan, pembinaan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan administrasi umum, pengelolaan keuangan, pelaporan dan asset;
- f. Menilai prestasi kerja para kepala sub bagian dalam pembinaan dan pengembangan karir;
- g. Menginventarisir permasalahan-permasalahan serta menyiapkan data dan bahan pemecahan masalah sesuai bidang tugasnya dalam lingkup inspektorat;
- h. Menyiapkan bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP);
- i. Membantu pejabat fungsional dalam melakukan pemeriksaan sesuai bidang keahlian yang dimilikinya;
- j. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran dan pertimbangan kepada pimpinan sesuai tugas dan fungsi; dan
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **3. Sub Bagian Administrasi Umum dan kepegawaian**

Sub Bagian Administrasi Umum Dan Kepegawaian di pimpin oleh seorang

Kepala Sub Bagian. Kepala Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan tugas administrasi umum dan kepegawaian, perlengkapan serta administrasi surat menyurat dan barang inventaris kantor;

Untuk melaksanakan tugas kepala Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian, mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kebijakan teknis sub bagian;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan program dan kegiatan sub bagian;
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup sub bagian;
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup sub bagian; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Kepala Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana dan program kerja sub bagian;
- b. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas bawahan;
- c. Memberikan petunjuk, bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan;
- d. Melaksanakan penataan dan pengelolaan administrasi umum dan administrasi kepegawaian;

- e. Mengelola dan melaksanakan urusan ketatausahaan dan kearsipan inspektorat
- f. Melaksanakan urusan administrasi dan pembinaan, pengawasan kepegawaian di lingkungan inspektorat;
- g. Melaksanakan tugas humas dan keprotokoleran serta administrasi perjalanan dinas;
- h. Melaksanakan urusan rumah tangga dinas;
- i. Melaksanakan pengelolaan dan pemeliharaan atas barang inventaris/asset kantor, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak;
- j. Menginventarisasi pemasalahan-permasalahan dan menyiapkan data/bahan pemecahan masalah sesuai bidang tugasnya;
- k. Melaksanakan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan dan program Sub Bagian Administrasi umum dan kepegawaiaan;
- l. Membantu auditor atau pejabat pengawas pemerintahan melakukan pemeriksaan sesuai bidang keahlian yang dimilikinya;
- m. Menyiapkan bahan penyusunan LAKIP Inspektoran Kota;
- n. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran dan pertimbangan kepada pimpinan sesuai tugas dan fungsi; dan
- o. Melaksanakan tugas dan kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

#### **4. SubBagian Program dan Keuangan**

Sub Bagian Program dan Keuangan di pimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian. Kepala Sub bagian Program dan Keuangan mempunyai tugas menyiapkan dan menyusun perencanaan sub bagian, membantu pelaksanaan

tugas Sekretaris, melakukan koordinasi, pengawasan dan evaluasi, melakukan urusan penatausahaan dan pengelolaan administrasi keuangan, menyusun program dan kegiatan, serta membuat laporan secara berkala.

Untuk melaksanakan tugas Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kebijakan teknis sub bagian;
- b. Pelaksanaan program kegiatan;
- c. Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup sub bagian;
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup sub bagian;  
dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Kepala Sub Bagian Program dan keuangan mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. Membuat program kerja sub bagian sebagai bahan penyusunan program Sekretaris;
- b. Menyiapkan rencana kegiatan sub bagian sebagai bahan penyusunan program Sekretaris;
- c. Menyusun laporan hasil kegiatan sub bagian sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Sekretaris;
- d. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas bawahan;

- e. Memberikan petunjuk, bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan;
- f. Melaksanakan perumusan program kerja Inspektorat, baik yang bersifat program jangka pendek maupun jangka menengah;
- g. Menyusun rencana kebutuhan pengadaan barang dan jasa serta sarana dan prasarana penunjang kelancaran operasional Inspektorat;
- h. Menyusun daftar usulan kegiatan;
- i. Melaksanakan penyiapan bahan dan penyusunan RKA/DPA Inspektorat kota;
- j. Melaksanakan urusan pengelolaan gaji dan melaksanakan penggajian;
- k. Melaksanakan proses administrasi terkait dengan penatausahaan dan pengelolaan keuangan Inspektorat;
- l. Mengkoordinasikan penyusunan program dan kegiatan Inspektorat;
- m. Melaksanakan inventarisasi permasalahan penyelenggaraan program kerja dan kegiatan Inspektorat;
- n. Mengkoordinasikan data bahan evaluasi serta pelaporan program dan kegiatan Inspektorat;
- o. Menyusun dan membuat laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);
- p. Menyiapkan laporan atas pelaksanaan kegiatan Inspektorat secara berkala (bulanan, triwulan, semester dan tahunan serta insidental);
- q. Mengumpulkan Laporan Harta Kekayaan Sipil Negara (LHKSN) seluruh pejabat eselon III dan IV lingkup Pemerintah Kabupaten Barru;

- r. Melaksanakan evaluasi dan penyusunan laporan hasil pelaksanaan kegiatan dan program;
- s. Menyiapkan data pendukung (suplemen) Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD);
- t. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran dan pertimbangan kepada pimpinan sesuai tugas dan fungsi; dan
- u. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

#### **5. Inspektur Pembantu Wilayah**

Inspektur Pembantu Wilayah mempunyai tugas membantu Inspektur dalam pengawasan terhadap pelaksanaan urusan Pemerintahan, Pembangunan, dan Kemasyarakatan pada masing-masing wilayah.

Untuk melaksanakan tugas Inspektur Pembantu Wilayah mempunyai fungsi:

- a. Perencanaan program pengawasan pada wilayahnya;
- b. Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan pada wilayahnya;
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas pejabat pengawas pemerintahan;
- d. Pemeriksaan, pengutusan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan dan wilayahnya;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Inspektur Pembantu Wilayah mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana dan program kerja bidang pengawasan dan pemeriksaan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

- b. Mengumpulkan bahan penyusunan rencana pengawasan dan pemeriksaan;
- c. Memberikan petunjuk, mengawasi, dan membimbing pelaksanaan tugas pengawasan dan pemeriksaan;
- d. Menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan;
- e. Memfasilitasi/membantu pejabat fungsional pengawas dalam melakukan pemeriksaan sesuai bidang keahlian yang dimilikinya;
- f. Mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan terhadap Pembina dan pelaksanaan urusan pemerintahan meliputi Pembinaan atas pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelaksanaan urusan pemerintah di daerah;
- g. Mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan terhadap peraturan Daerah dan peraturan Bupati, meliputi pengawasan rancangan peraturan daerah dan peraturan Bupati dan pengawasan pelaksanaan peraturan Daerah dan peraturan Bupati
- h. Mengkoordinasikan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dekonsentrasi dan pembantuan meliputi pengawasan pelaksanaan tugas dekonsentrasi dan pembantuan di daerah;
- i. Mengkoordinasikan pengawasan untuk tujuan tertentu, meliputi pengawasan akhir masa jabatan Bupati dan pengawasan atas pengaduan masyarakat;
- j. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan pemerintah daerah di bidang pembangunan, pemerintahan, dan kemasyarakatan;

- k. Mengkoordinasikan penyusunan laporan pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan pemerintah daerah di bidang pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan;
- l. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran dan pertimbangan kepada pimpinan sesuai tugas dan fungsi; dan
- m. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

#### **6. Kelompok Jabatan Fungsional**

Kelompok jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Inspektorat berdasarkan keahlian atau keterampilan yang dimilikinya sesuai dengan norma standar audit pemerintahan dan ketentuan lain yang berlaku.

Kelompok Jabatan Fungsional Pejabat Pengawas Pemerintah mempunyai rincian tugas:

- a. Melaksanakan pengawasan atas pembinaan dan pelaksanaan urusan pemerintahan, pengawasan peraturan Daerah dan Peraturan Bupati, pengawasan tugas dekonsentrasi dan pembantuan didaerah, pengawasan untuk tujuan tertentu, evaluasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan;
- b. Meminta petunjuk/saran pemeriksa kepada Inspektur dari bidang yang diperiksa;
- c. Menyusun Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP);
- d. Melakukan presentasi naskah hasil pemeriksaan obyek pemeriksaan (Obrik) sebelum dilanjutkan menjadi laporan;
- e. Mempersiapkan data sebagai bahan untuk pelaksana pemeriksaan;
- f. Melaporkan konsep Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) kepada Inspektur.

### 5.1.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang responden Inspektorat Kabupaten Barru sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 30 orang responden tersebut didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 17 orang atau 56,66 persen dan sisanya sebanyak 13 orang atau sekitar 43,33 adalah responden perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.1: Sebaran responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	17	56.66
2	Perempuan	13	33.33
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah, 2020*

Berdasarkan gambaran tabel diatas bahwa sebaran responden berdasarkan jenis kelami menunjukkan, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56,66% atau 17 orang responden sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau sebanyak 33% responden.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Inspektorat Kabupaten Barru.

Tabel 5.2:Sebaran responden menurut kelompok umur

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	<35	5	16,6
2	35-40	7	23,3
3	41-45	6	20
4	46-50	5	16,6
5	>50	6	20
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber:Data Primer Diolah, 2020*

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 35-40 dengan jumlah 7 orang responden atau sekitar 23,3 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya ada dua kelompok umur yang sama banyak yaitu umur dibawah 35 tahun dan antara 46-50 tahun yang masing-masing berjumlah 6 orang atau 16,6 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 59 tahun.

Sebaran responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.3:Sebaran responden menurut tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/ SLTA	2	6,6
2	D.III	2	6.6
3	D.IV/ S1	23	76,6
4	S2	3	10
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber :Data Primer Diolah, 2020*

Apabila dilihat dari tingkat pendidikan pada Inspektorat Kabupaten Barru maka tingkat pendidikan D.IV/S1 merupakan tingkat pendidikan dengan sebaran responden paling banyak yaitu terdapat 23 responden atau 76,6 persen, sedangkan tingkat pendidikan yang sebaran respondennya paling sedikit adalah tingkat pendidikan D.III dan SMA yakni hanya terdapat 2 orang responden atau 6,6 persen saja.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.4: Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	< 10	6	20
2	Okt-15	12	40
3	16-20	4	13
4	21-25	2	6,6
5	> 25	5	16,6
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah, 2020*

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 33 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 0 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka kelompok masa kerja yang paling banyak jumlahnya yaitu 12 orang responden atau 40 persen adalah antara 10 sampai 15 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 2 orang responden atau

6,6 persen saja adalah antara 21 sampai 25 tahun.

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (kinerja organisasi) dan Variabel bebas (kompetensi dan insentif)

#### 1. Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5  
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5.	
		F	%F	F	%	F	%F	F	%F	F	%
1.	Dalam melaksanakan tugas sehari-hari berhubungan dengan pendidikan formal yang dimiliki	0	0	3	10	9	30	12	40	6	20
2.	Dalam melaksanakan tugas sehari-hari berhubungan dengan pendidikan dan service pelatihan yang pernah diikuti	0	0	1	3,3	8	26,7	15	50	6	20
3.	yang berkaitan dengan bidang tugas berdasarkan Pengalaman pendidikan dan pelatihan	0	0	2	6,7	3	10,0	14	46,7	11	36,7
4.	Pengalaman kerja yang dimiliki berhubungan dengan tugas-tugas yang dibebankan atasan	0	0	1	3,3	7	23,3	15	50	7	23,3
5	Setiap ada program pelatihan semua pegawai merasa senang	0	0	3	10	6	20	13	43,3	8	26,7

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.5 di atas, unsur item koesioner pertama Dalam melaksanakan tugas sehari-hari berhubungan dengan pendidikan formal yang dimiliki, sebesar 20% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, kemudian 30% yang menyatakan ragu-ragu, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 10% serta tak satu respondenpun yang menunjukkan sangat tidak setuju

Pada item kuesioner kedua dalam melaksanakan tugas sehari-hari berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, terlihat 20% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju yang menjawab ragu-ragu sebanyak 26%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3% serta tidak satu respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan koesioner ketiga tentang Semua peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan bidang tugas telah dipahami, dimana 36% responden menyatakan sangat setuju, 46,7% responden menyatakan setuju, kemudian 10% responden menjawab ragu-ragu dan 6,7% responden yang menjawab tidak setuju, serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan koesioner yang keempat yaitu Pengalaman kerja yang dimiliki berhubungan dengan tugas-tugas yang dibebankan atasan menunjukkan dalam table frekwensi sebanyak 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, kemudian 23% responden menjawab ragu-ragu, 3% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan koesioner yang kelima yaitu Setiap ada program pelatihan semua pegawai merasa senang menunjukkan dalam table frekwensi sebanyak 26,7% responden menyatakan sangat setuju, 43,3% responden menyatakan setuju, kemudian 20% responden yang menyatakan jawaban ragu-ragu, 10% responden yang menyatakan jawabannya tidak setuju serta 0% responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Dengan demikian pada frekwensi variable kompetensi menunjukkan Nilai rata-rata skor kompetensi pegawai Inspektorat Kabupaten Barru dikategorikan tinggi. Pegawai Inspektorat Kabupaten Barru sudah mempunyai kinerja yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Akan tetapi, seharusnya pegawai mempunyai kinerja yang lebih tinggi dalam mengerjakan tugasnya karena tugas yang harus dijalankannya bertujuan pada kinerja organisasi. Hal ini akan berdampak langsung pada kinerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai.

## 2. Insentif (X2)

Gambaran distribusi frekuensi insentif dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6  
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Insentif

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tunjangan teknis yang diberikan mampu memicu semangat kerja pegawai	0	0	3	10	7	23,3	13	43,3	7	22,3

2	Organisasi selalu memberikan penghargaan (insentif non materil) kepada pegawai yang berprestasi	0	0	0	0	8	26,5	13	43,3	9	30
3	Insentif yang diberikan dapat mengangkat status sosial pegawai.	0	0	2	6,7	6	20	14	46,7	8	26,7
4	Pegawai merasa senang jika diberikan honor tambahan	0	0	2	6,7	6	20	16	53,3	6	20
5	Pegawai dapat meningkatkan kinerja jika diberikan penghargaan atau insentif sosial	0	0	2	6,7	9	30	10	33,3	9	30

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.6 di atas, unsur item koesioner pertama pada variable insentif yang berbunyi Tunjangan teknis yang diberikan mampu memicu semangat kerja pegawai menjelaskan bahwa 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 43,3 responden menyatakan setuju, kemudian 23,3% responden menjawab ragu-ragu, dan 10% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item kuesioner yang kedua variable insentif berupa Organisasi selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, menjelaskan 30% responden menyatakan sangat setuju, 43% responden menyatakan setuju, kemudian 26,7% responden menjawab ragu-ragu, serta tidak responden atau 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan koesioner variable isentif yang ketiga Insentif yang diberikan dapat mengangkat status sosial pegawai. menjelaskan 26% responden menyatakan sangat setuju, 46,7% responden menyatakan setuju, kemudian 20,0% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 6,7% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan koesioner variable isentif yang keempat Pegawai merasa senang jika diberikan honor tambahan. menjelaskan 20% responden menyatakan sangat setuju, 53,3% responden menyatakan setuju, kemudian 20% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 6,7% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan koesioner variable isentif yang kelima Pegawai dapat meningkatkan kinerja jika diberikan penghargaan. menjelaskan 30% responden menyatakan sangat setuju, 33,3% responden menyatakan setuju, kemudian 30% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 6,7% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Dengan demikian hasil dari akumulasi frekwensi variable isentif Dari hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa pelaksanaan insentif Inspektorat Kabupaten Barru dapat dikategorikan tinggi. Pelaksanaan insentif yang diterapkan dalam suatu organisasi hams dapat dirasakan dengan baik oleh para pegawai agar pegawai merasa senang dengan bekerja pada organisasi tersebut. Hal ini dapat menjadi motivator bagi para pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

### 3. Kinerja Organisasi (Y)

Pada indikator kinerja organisasi dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7  
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja organisasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Dalam keluaran kinerja, Tingkat akurasi (ketepatan) keluaran (jasa) yang pegawai hasilkan jika dikaitkan dengan rencana kerja sudah optimal.	0	0	1	3,3	3	10,0	18	60,0	8	26,7
2.	Hasil kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi	0	0	0	0	4	13,3	16	53,3	10	33,3
3.	Pegawai mampu mencapai target dari yang telah ditetapkan organisasi dalam pencapaian bekerja.	0	0	1	3,3	5	16,7	17	56,7	7	23,3
4.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan informasi yang diberikan oleh organisasi.	0	0	0	0	6	20	18	60	6	20
5	Dengan menguasai informasi berbasis teknologi pegawai dapat meningkatkan hasil pegawai	0	0	0	0	5	16,7	16	53,3	9	30

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju,

Skor 3 = ragu ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, unsur item pernyataan koesioner pertama

Tingkat akurasi (ketepatan) keluaran ( jasa) yang pegawai hasilkan jika dikaitkan dengan rencana kerja sudah optimal.., menjelaskan bahwa 26% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, kemudian 10% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 3,3% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan koesioner kedua hasil kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi, dimana 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 53,3% responden menyatakan setuju, kemudian 13% responden menjawab ragu-ragu, serta .0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga pegawai mampu mencapai target dari yang telah ditetapkan organisasi dalam bekerja., dimana 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 56,7% responden menyatakan setuju, kemudian 16,7% responden menjawab ragu-ragu, dan 3,3% responden menjawab tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan yang keempat yang berkaitan dengan Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan informasi yang diberikan oleh organisasi, dimana 20% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, kemudian 20% responden menjawab ragu-ragu serta 0 responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan yang kelima yang berkaitan Dengan menguasai informasi berbasis teknologi pegawai dapat meningkatkan hasil pegawai,

menjelaskan 30% responden menyatakan sangat setuju, 53,3% responden menyatakan setuju, kemudian 16,7% responden menjawab ragu-ragu serta 0 responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dapat disimpulkan kedua variable pada penelitian ini yang berkaitan dengan kompetensi dan isentif menunjukkan dan berperan dalam peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, amat dibutuhkan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset Inspektorat Kabupaten Barru. Pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia (dalam hal ini pegawai) harus lebih diperhatikan. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja organisasi proyek pada Inspektorat Kabupaten Barru dapat dikategorikan tinggi. Hasil penelitian ini mengindikasikan kinerja organisasi proyek pada Inspektorat Kabupaten Barru saat ini sudah baik. Semua pihak harus dapat mengantisipasi dan mencari cara agar kinerja organisasi tidak semakin menurun tapi semakin meningkat di masa yang akan datang.

#### **5.1.4. Pengujian Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari setiap atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 20. seperti yang tampak pada Tabel 5.8 Menurut Sugiyono (2006: 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dan setiap atribut dalam

penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,300.

Tabel 5.8  
Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja organisasi (Y)	0,507	0,300	Valid
	0,504	0,300	Valid
	0,469	0,300	Valid
	0,970	0,300	Valid
Variabel Kompetensi (Xi)	0,525	0,300	Valid
	0,470	0,300	Valid
	0,578	0,300	Valid
	0,957	0,300	Valid
Variabel Insentif (X2)	0,470	0,300	Valid
	0,583	0,300	Valid
	0,580	0,300	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* setiap

Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9 sebagai berikut :

Tabel 5.9  
Uji Reliabilitas Setiap Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja organisasi (Y)	0.870	Reliabel
Kompetensi (Xi)	0.872	Reliabel
Insentif (X2)	0.871	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach 's Alpha*  $> 0,60$  (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % ( $> 60\%$ ), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

### 5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

#### 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.9. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

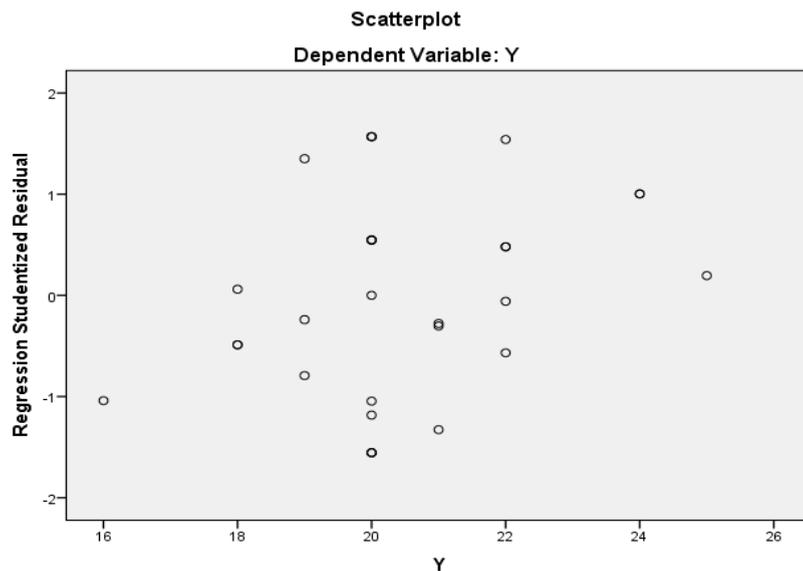
Tabel 5.10  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta		
X1 Kompetensi	0.158	6.329
X2 Isentif	0.158	6.329

Sumber : Data Diolah, 2020

### 5.1.6. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitiannya ini gambar scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.



Sumber : Data Diolah, 2020

Gambar 5.1

Grafik *Scatter Plot*

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

## 2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1.727 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.11.  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	27 <sup>a</sup>	.000	1.727

a. Predictors: (Constant), ISENTIF, KOMPETENSI

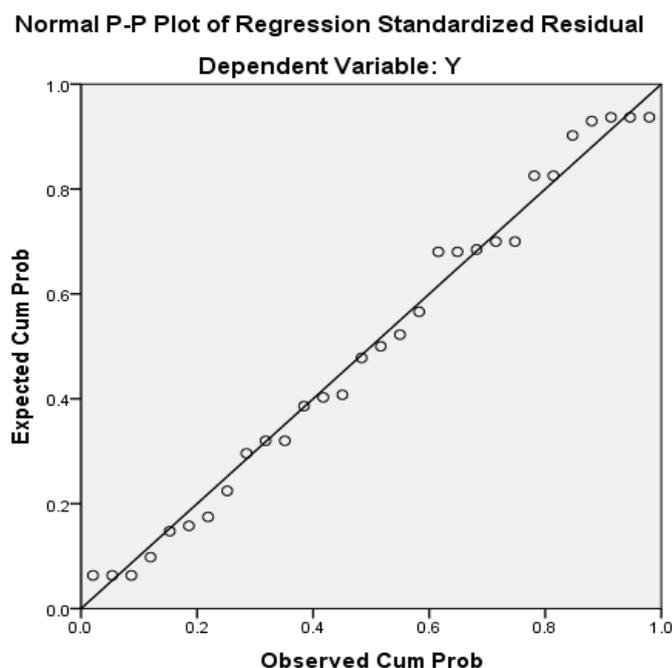
b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Autokorelasi Sumber : Data Diolah, 2020

## 3. Uji Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini

terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2020

Gambar 5.2

Uji Normalitas

### 5.1.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :  $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana :

Y = Kinerja organisasi

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Insentif

b<sub>0</sub> = Konstanta

$b_{1\_2}$  = Koefisien regresi

$e$  = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kompetensi dan insentif, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.12.  
Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	3,379	0,866
X <sub>1</sub>	0,267	0,100
X <sub>2</sub>	0,609	0,097

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 3,379 + 0,267X_1 + 0,609X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3,379 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi dan insentif nilainya tetap/konstan maka kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru mempunyai nilai sebesar 3,379.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (Xi) sebesar 0,267 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru sebesar 0,267 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten

Barru sebesar 0,267 poin.

3. Nilai koefisien regresi insentif ( $X_2$ ) sebesar 0,609 berarti ada pengaruh positif insentif terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru sebesar 0,609 sehingga apabila skor insentif naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru sebesar 0,609 poin.

#### **5.1.8. Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

##### **1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13.  
Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.523	.984		3.581	.001
1 X1	.297	.124	.335	2.405	.023
X2	.570	.124	.642	4.612	.000

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	1.505	5.542				
1 X1	.044	.551	.923	.420	.133	.158
X2	.316	.824	.949	.664	.255	.158

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	
(Constant)		
1 X1	6.329	
X2	6.329	

a. Dependent Variable: Y  
Sumber : Data Diolah, 2020

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi ( $X_i$ ) terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.
- $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $T$  hitung variabel kompetensi sebesar 2.405 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 27$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2.405.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai t tabel

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2.405. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 yang berarti variabel kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

2. Pengaruh insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru ( $Y$ )

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel insentif terhadap

kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

- $H_1 : \beta_2 > 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel insentif terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel insentif sebesar 4.612 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00

b) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 27$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $T_{hitung}$  sebesar 4.612 lebih besar dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  sebesar 2,042 yang berarti variabel insentif signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen ( $X$ ) signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2.405 > t_{tabel} 2,042$
- Variabel insentif ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 4.612 > t_{tabel} 2,042$

## 2. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi dan insentif, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut

Tabel 5.14  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	96.667	2	48.333	150.004	.000 <sup>b</sup>
Residual	8.700	27	.322		
Total	105.367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

### a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

### b) Menghitung nilai $F_{hitung}$

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 150.004

dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 ataudengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df  $(n-k-1) = 27$  dan ditentukan

nilai  $F_{tabel} = 3,32$ .

d) Membandingkan nilai  $F_{hthaig}$  dengan  $F_{tabel}$

Oleh karena nilai  $F_{hth_{ing}}$  sebesar 150.004, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hthaig} = 150.004$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,32$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Pengujian Secara Dominan (Uji-Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15  
Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta	-	-
X <sub>1</sub>	0,335	0,02
X <sub>2</sub>	0,642	0,00

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi dan insentif maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru adalah variabel insentif (X2), karena memiliki nilai Beta yang tinggi yaitu 0,642

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dan nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16.  
Hasil Uji Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.958 <sup>a</sup>	.917	.911	.568	.917	150.004	2

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	27 <sup>a</sup>	.000	1.727

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0, 917 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi dan insentif mempunyai kontribusi terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru sebesar 91,7%, sedangkan sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **5.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **5.2.6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi**

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai thitung variabel kompetensi yaitu 2.405. Dimana  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (2,042) dengan tingkat signifikansi 0.02. Artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Usup Riassy Crista (2013). dalam penelitiannya berjudul Peran Kompetensi Dan Structural Capital Dalam Meningkatkan Kinerja dimana hasilnya menunjukkan bahwa Kompetensi Dan Structural Capital Memiliki Hubungan Timbal Balik Dan Bersinergi Dalam Meningkatkan

Kinerja Organisasi. Kesamaannya adalah bahwa kompetensi memberi dampak atau pengaruh positif terhadap kinerja organisasi adapun sedikit perbedaannya adalah bahwa variabel X<sub>2</sub> nya meneliti tentang Structural Capital akan tetapi secara substansi analisis datanya sama

Kompetensi pegawai adalah merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisis jabatan, diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas - tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan dengan sendirinya akan meningkat.

Poerwadarminto (2008:623) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kompetensi berarti seseorang atau pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru yang memiliki kecakapan atau

kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengertian kompetensi identik dengan pengertian kreativitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan oleh Supriadi (2011:16) bahwa "setiap orang memiliki kompetensi kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda." Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kompetensi atau kreativitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas (kompetensi) tersebut.

Dikemukakan oleh Devito (2008:213-216) bahwa "kreativitas merupakan suatu kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau dipupuk. Dengan nada yang sama, Piers (2011:268) mengemukakan, "All individuals are creative in diverse ways and different degrees." Karya kreatif yang menuntut kecakapan, keterampilan, dan motivasi yang kuat. Ada tiga faktor yang menentukan prestasi kreatif seseorang, yaitu : motivasi atau komitmen yang tinggi, keterampilan dalam bidang yang ditekuni, dan kompetensi kreatif.

Semiawan (2012:8) mengartikan "kreativitas adalah kompetensi untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antarunsur data atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya." Dengan demikian, secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kompetensi yang mencerminkan kelancaran, keluwesan atau fleksibel dan orisinalitas serta kompetensi mengalaborasi (mengembangkan, memperkaya, dan memperinci) suatu gagasan.

### **5.2.7. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja organisasi**

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai thifung variabel insentif adalah 4.612 yang lebih besar dari ttabel (2,042) dengan tingkat signifikansi 0.00. Artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru, dimana insentif merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Agus Sembiring dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dimana hasilnya menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini ialah Insentif dan disiplin secara bersama-sama memberikan kinerja pegawai Inspektorat

Kabupaten Barru Insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru. Arah pengaruh yang diberikan oleh insentif maupun disiplin adalah positif terhadap kinerja pegawai. Kesamaannya adalah secara simultan memberikan pengaruh positif yang signifikan sementara terletak nilai perbedaannya adalah secara parsial pada penelitian saya memberikan pengaruh positif signifikan..

Insentif adalah sarana untuk memotivasi pegawai dalam mencapai suatu target tertentu. Indikatornya (Hasibuan :2013), dengan indikator Insentif Materil , Insentif non materil dan Insentif Social .

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Agus Sembiring (2014). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat

Kabupaten Barru melalui Pemberian insentif dan peningkatan disiplin diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja dinas. Dari dua faktor tersebut manakah yang lebih baik (besar) pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja Inspektorat Kabupaten Barru Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui Apakah insentif dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? Apakah insentif dan disiplin berpengaruh bersama - sama terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru? Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif terhadap kinerja dan disiplin terhadap kinerja serta pengaruh Insentif dan disiplin terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan pengujian asumsi dasar dan asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal sebagai alat ukur sudah valid dan reliabel untuk mengukur dan untuk memastikan apakah model regresi linier berganda yang digunakan terbebas dari masalah multikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Jika semua itu terpenuhi berarti bahwa model analisis telah layak digunakan. Hasil penelitian ini ialah Insentif dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru Insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru Arah pengaruh yang diberikan oleh insentif maupun disiplin adalah positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru

### 5.2.8. Pengaruh Kompetensi dan insentif secara simultan terhadap Kinerja organisasi

Untuk melihat apakah ada pengaruh kompetensi dan insentif secara bersamaan terhadap kinerja organisasi, dapat diuji dengan nilai  $F$ . Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 150.004 dan tingkat signifikan  $F$  adalah 0,000 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara kompetensi dan insentif terhadap kinerja organisasi.

Terletak perbedaan dalam Penelitian yang dilakukan pada tahun 2014, Agus Sembiring dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dimana hasilnya menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini ialah Insentif dan disiplin secara bersama-sama memberikan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru Insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektora tKabupaten Barru Arah pengaruh yang diberikan oleh insentif maupun disiplin adalah positif terhadap kinerja pegawai. Kesamaannya adalah secara simultan memberikan pengaruh positif yang signifikan.

Kinerja Organisasi (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. (Subandi:2008), dengan indikator Keluaran, Hasil, Pencapaian dan Informasi

Kompetensi dan insentif tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja organisasi sebesar 91,7%. Sisanya sebesar 7,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konseptual penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil hipotesis yang terdiri dari 2 unsur pengaruh teruji dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat. Sementara itu insentif memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk menentukan kinerja organisasi daripada kompetensi, dengan kata lain rendahnya kinerja organisasi di pegawai Inspektorat Kabupaten Barru ditentukan oleh kompetensi yang kurang memuaskan dan unsur insentif yang menempati kategori sedang juga masih dimiliki atau dianut oleh kalangan pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Andi Permana Putra (2012) Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Peranan manusia dalam suatu perusahaan adalah sangat penting karena manusia merupakan penggerak utama atas jalannya kelancaran proses produksi. Perusahaan didirikan adalah untuk mencapai tujuan tersebut yaitu, laba yang optimal, untuk itu perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin agar tujuannya tercapai sesuai dengan yang diharapkannya Salah satu yang dilakukan perusahaan sehubungan dengan pencapaian tujuannya adalah meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan harapan produk yang dicapai meningkat dan dapat menguasaipasaran yang lebih luas. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara simultan insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja pegawaiPT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, untuk menganalisis pengaruh secara parsial insentif financial

dan non financial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan untuk menganalisis diantara insentif financial dan non financial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. BRI dengan jumlah 225 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 pegawai. Teknik pengambilan sampling yaitu random sampling. Analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian membuktikan Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Variabel Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Insentif Finansial berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

#### **5.2.9. Variabel Insentif yang Paling Dominan terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi dan insentif maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru adalah variabel insentif (X<sub>2</sub>), karena memiliki nilai Beta yang tinggi yaitu 0,609.

Andi Permana Putra (2012) dalam penelitiannya Pengaruh insentif terhadap pegawai bank PT BRI Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Dimana hasilnya menunjukkan Hasil penelitian membuktikan Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bank

Rakyat Indonesia (BRI) Tbk. Dan variable Insentif Finansial dan No Finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk, dan Variabel Finansial berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk.

Disamping itu berdasarkan dari nilai thitung yang terbesar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai thitung Variabel Insentif adalah 6.294 yang lebih besar dari nilai t-interval Variabel Kompetensi yaitu 2.674. Jadi insentif paling dominan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga hipotesis kedua teruji.

Insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materil maupun non materil. Insentif juga disebut sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh lembaga dengan tujuan agar dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Handoko (2012) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, "insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan". Berdasarkan pendapat para ahli manajemen sumber daya manusia yang telah dipaparkan diatas, pada dasarnya insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materi maupun non materi dengan tujuan menimbulkan motivasi atau gairah semangat bekerja agar memiliki prestasi kerja yang baik, yang dapat dilihat pada tingkat produktivitas serta tingkat disiplin kerja pegawai.

Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak pegawai serta mendukung kesejahteraan hidupnya. Insentif dan kompensasi memiliki hubungan erat, dimana insentif merupakan bagian atau komponen dari kompensasi dan keduanya sama-sama memiliki tujuan untuk memotivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam pekerjaannya dengan hasil yang optimal.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data kompetensi, insentif dan kinerja organisasi, didapat bahwa :

1. Kompetensi dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.
2. Kompetensi dan insentif secara bersama-sama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru,
3. Variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru,

#### **6.2. Saran**

1. Variabel insentif dalam penelitian ini merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi sehingga disarankan kepada organisasi untuk melakukan perubahan yang lebih baik lagi dengan melakukan program pelatihan dan pendidikan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pegawai sehingga dengan pelatihan dan pendidikan tersebut dapat meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai demi menciptakan insentif yang baik kepada pegawai dan pemberian insentif secara lebih intens dan kontinue demi mencapai tujuan organisasi.
2. Organisasi bisa meningkatkan produktivitas dengan cara meningkatkan insentif pegawai, karena insentif dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

3. Fasilitas dan kelengkapan kerja pegawai perlu diperbaiki dengan cara fasilitas kantor yang sudah tidak layak pakai diganti dengan fasilitas yang baru agar tidak menjadikan pegawai jenuh dan merasa bosan dengan lingkungan kerja yang akhirnya akan menurunkan kinerja organisasi.

### **6.3. Keterbatasan Penelitian**

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan-pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. 2014. Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi.
- Ahiabor, Godson. *The impact of incentives on productivity of firms in Ghana: a case study of Ghana airport company limited. Problems of management in the 21th century* vol. 8. 2013. Hal 6 – 15. Diakses Desember 2018
- Andrew Pendleton dan Andes Robinson. *The productivity effects of multiple pay incentives. Economic and Industrial Democracy* 2017 volt. 38(4), hal. 558-608. Diakses November 2018
- Anwar P. Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ardianto Ridho Putra dkk. Pemanfaatan sistem informasi terhadap produktivitas kerja karyawan unit *network* PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Timur. *e-Proceeding of ManagementI: Vol.2, No. 3 Desember 2015 | Page 3726*. Diakses Desember 2018.
- Astari, Nuning Fitri, Tedi Rusman dan Rahmah Dianti Putri. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, dan Sarana Prasarana melalui Kepuasan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*. Vol 7. No 1 : 1-8.
- Astuti, Winda Sri, Herman Sjahrudin dan Suseno. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Hasamitra Makasar. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. Vol. 1 Hal 31-46.
- Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal, Indrie D Palandeng. 2017. Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 3 September 2017. ISSN 2303-1174. Hal. 3895-3904. Diakses November 2018
- Ayu Adiati dkk. Analisis produktivitas tenaga kerja industri gamelan di Desa Tihingan Kabupaten Klungkung. *E-jurnal EP Unud*, 2[2]: 260-268, Mei 2013.
- Bambang Warsita. 2014. Teknologi Pembelajaran Landasan & Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Blocher, Chen dan Lin. 2013. *Manajemen Biaya Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darsono dan Mochamad Ibnu Harris. 2015. Pengaruh Non-Ceo Family Ownership Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Konservatisme Akuntansi Dengan Founder Ownership Sebagai Variabel Pemoderasi. *Diponegoro Journal Of Accounting* Vol. 4 No. 4. ISSN:2337-3806. Hal 1-8. Diakses November 2018
- Davis, F. D. 1989. *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology*. *MIS Quarterly*. Vol. 13 No. 3. Hal 319-400. Diakses November 2018
- Desriana, Ani, Handoyo Djoko Waluyo dan Widayanto. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Aktualisasi Diri, dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science*. Vol 4. No. 1 : 1-9.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.Empat.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Ernur, Muatir Muhammad Husen, Harlen dan Jumiati Sasmita. 2017. Pengaruh Penghargaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Hotel Bintang Lima Di Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 9. NO 3 : 131-142.
- Fatah, Abdul dan Yasinta Suhandini. 2019. Pengaruh Insentif Dan Hadiah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 7 No. 1 : 46 – 55.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Edisi 5*. Penerbit Universitas. Diponegoro, Semarang.
- Ghorbanzad, Yaser dan Beig. Mina. 2011, *The impact of information Technology on productivity using struktural equation technique In Iran Behnoush Company. Management Science Letters*. 2012 *Growing Science Ltd*. hal. 1195 – 1202. Diakses Januari 2019
- Hadari Nawawi. 2015. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo 2013. *Teknologi. Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*. Jakarta. Bumi Aksara

- Hari Mulyadi. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap *Produktivitas Kerja karyawan pada Pt. Galamedia Bandung. Manajerial* Vol.9 No. 17, Juli 2010 : 97-111. Diakses November 2018
- LAKIP Inspektorat Tahun Anggaran 2018
- Moehiono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi – Competency Based Human Resources Management*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Santosa dan Ashari, (2015). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : PT. Gramedia. Hal.46
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hari Mulyadi. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Pt. Galamedia Bandung. *Manajerial* Vol.9 No. 17, Juli 2010 : 97-111. Diakses November 2018
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo. 2010. *Teori dan Konsep Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Heni Indrayani. Penerapan teknologi informasi dalam peningkatan efektivitas, efisiensi dan produktivitas perusahaan. *Jurnal El Riyasah* Vol 3 No. 1. 2012. Hlm. 48 – 56. Diakses Desember 2018
- I.Made Wahyu Artana dan Ida Bagus Dharmadiaksa. Pengaruh Teknologi Informasi dan Insentif Pada Kinerja Individu Dimoderasi Pelatihan dan Pengalaman Kerja. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol. 21. 1. Oktober 2017. ISSN: 2302-8556. Hal. 358-388. Diakses Desember 2018
- Jogiyanto. 2017. *Analisis dan Desain Sistem Informasi, Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- John Roster Marpaung. Pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Inited Dico Citas. *Jurnal mantik penusa* vol. 15 no. 1 juni 2014 ISSN 2088-3943. Hlm. 117 – 122. Diakses Desember 2018.
- Justine T. Sirait. 2016. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber*

- Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Grasindo.
- Kawulur, Tresia Karli, W. A. Areros dan R.J. Pio. 2018. Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6. No 2 : 68-76.
- Kimsean, Yin. 2014. *Produktivitas Kerja Pegawai Pada Birokrasi*. In A. T. Sulistiyani, ed. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Penerbit Gava Media. Hal.. 319– 350. Diakses Desember 2018
- Kotter, John. 2014. *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World*. New York: Free Press.
- Kusuma, Muslikhah dan Bachruddin Saleh Luturlean. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. *Sosiohumanit as Journal*. Vol. 20 No. 2 : 54-63.
- Lantip Diat Prasojo. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Manahan P Tampubolon. 2014. *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marimin, Tanjung H, Prabowo H. 2016, *Sistem Informasi Manajemen. Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Marzuki, Hasan, R. Andi Sularso dan Murdijanto Purbangkoro. 2018. Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepimimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi “X” Di Propinsi Kalimantan Timur. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 12 No. 1 : 51 – 65
- Muchdarsyah Sinungan. 2015. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Rizal Nur Irawan. Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Jurnal ekonomi* vol. 1 no. 1 januari 2018 cetak, April

- 2018 online, ISSN : 2615-6237. hal. 36-41. diakses desember 2018
- Munir. 2014. *Multimedia Konsep dan Aplikasi dalam Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Mutuku, Mirriam N. *et al.* *Effect of information technology on employee productivity in Selected Banks in Kenya. Review of contemporary business research. June 2015*, vol. 4, no. 1, pp 49-57. Diakses Februari 2019.
- Ndungu, Daniel Njoya. 2017. *The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya. Global Journal of Management and Business Research. Vol 17. No.1 : 42-68.*
- Nitisemito. 2011. *Pengelolaan Tentang Kondisi Kerja*. Erlangga, Jakarta.
- Nnaji-Ihedinmah, Nnadozie Chijioke dan Francis Chinedu Egbunike. 2015. *Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis. European Journal of Business and Management. Vol 7. No 4 : 80-89.*
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Edisi Pertama. Kencana, Jakarta.
- Oktariansyah. *Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. CST Virtual System, Singapore Region Sumatera. Jurnal media wahana ekonomika vol. 15 no. 1, April 2018: 77-90.* Diakses Febuari 2019
- Oliner, Stephen D. dan Daniel E. Sichel. *Information Technology Ana productivity: where ari Kwe Moe Ana where ari Kwe gong.?* *Journal of policy modeling* 25. 2003. hal. 477-503 diakses Januari 2019
- Oloke, Olayinka C. dan Abiodun S. One, Daniel O. Babalola, Raphael A. Ojelabi. *Incentive package, employee's productivity Ana performance of realestate firms in Nigeria. European Scientific Journal April 2017 edition* vol. 13 no. 11 ISSN 1857-7881. hal 1 – 13. Diakses Januari 2019

- Onong Uchjana Effendy. 2006. Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek. Bandung: Rosdakarya.
- Rasyid Rahman. Pengaruh Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gowa. Jurnal ekonomis vol. 1 no. 2 desember 2013. Hal. 104 – 113. Diakses Januari 2019
- Ratna, Ema, Sudharto P. Hadi dan Sri Suryoko. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang. *Diponegoro Journal Of Social and Politic*. Vol 3. No 2 : 1-7.
- Ravianto J. 2014. Produktivitas dan Pengukuran, Jakarta. Binaman Aksara,
- Rivai, Veitzal, dan Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Serikat Perusahaan Pers, 2018. <http://www.spsindonesia.org/>
- Siagian. 2013, Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta. Bumi aksara.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sholihin, Moh. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Ama Ypk Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen. Vol. 9 No. 2 : 95-134.
- Sonny Sumarsono. 2015. Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soudani, Siamak Nejadhosseini. 2012. *The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance*. School of
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wijayanto, Hendra dan Suhendar. 2016. Pengaruh Kemampuan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di

Kantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*. Vol 2. No 2 : 50-64.

Yasmeen, Robina, Umar Farooq dan Fahad Asghar. 2013. Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Vol 3. No 5 : 938-946.

*Accounting and Management, Islamic Azad University U.A.E. Branch.*

*International Journal of Economics and Finance.*

[www.proquest.com/products-services/pq\\_accounting.html](http://www.proquest.com/products-services/pq_accounting.html)

Stoner, James A.F. dan Charles Wanke, 2011. *Manajemen Jilid I*. Alih bahasa oleh Bakowatun Wilhelmus W. Jakarta. CV Intermedia.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suad Husnan. 2013. *Manajemen Keuangan Edisi Keempat*. Yogyakarta : BPFE

Suharsimi Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutarman. 2014. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: PT Bumi Aksara.

Suyanto M. 2015. *Pengantar Teknologi Informasi untuk Bisnis*. Yogyakarta: Andi.

T. Hani Handoko. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.

Terry, George R and Leslie W. Rue. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan ke-15. Jakarta: Bumi Aksara.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Umi Narimawati, dkk. 2013. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

- Vellina Tambunan. 2012. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumik dan Kec, Gunungpati). Universitas Diponegoro: Semarang Diakses Januari 2019
- Vidya Vitta Adhivinna dan Pertiwi Fita. 2013. Pengaruh Resiko, Manfaat dan Kemudahan Penggunaan Terhadap Kepercayaan Nasabah Dalam Menggunakan Internet Banking Di Yogyakarta (Studi Kasus pada Nasabah Bank Mandiri) . Universitas PGRI Yogyakarta
- Yahfizam. 2013. Penerapan teknologi informasi berupaya meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Jurnal Ekonomi Volume 1 No. 2 Desember 2013. Hal. 181 – 188. Diakses Januari 2019
- Zainal Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.

<https://www.bekraf.go.id>



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA  
**STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR**  
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222  
Telp : 081343774489 / 085299972162

## TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : NURLIAH  
NIM : 2017.MM.2.0796  
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Organisasi Inspektorat Kabupaten Barru

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 21 September 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

**Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM**

Ketua