

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**NURUL KHUSNA
105721125920**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NURUL KHUSNA

10572115920

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan salat. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

(Q.S Al-Baqarah:153)

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan, pasti akan datang kemudahan.”

(HR. Tirmidzi)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin.

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti, skripsi ini kupersembahkan untuk:

Kedua orang tuaku tercinta yaitu bapak Syahrir dan ibu Syafriati yang selalu memberikan motivasi dan doa-doa yang baik serta kasih sayang yang tidak terhingga

Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota
Makassar

Nama Mahasiswa : Nurul Khusna
No. Stambuk/NIM : 105721125920
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NIDN. 0902116603

Irwan Abdullah, S.Sos., MM
NIDN. 0903117501

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Nasrullah, S.E., MM
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Nurul Khusna Nim: 105721125920, diterima dan diserahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0006/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 2 Zulkaidah 1445 H/ 11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 5 Zulkaidah 1445 H
14 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
2. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman., M.Si
4. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Khusna
Stambuk : 105721125920
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian persyaratan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila persyaratan ini tidak benar.

Makassar, 14 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,

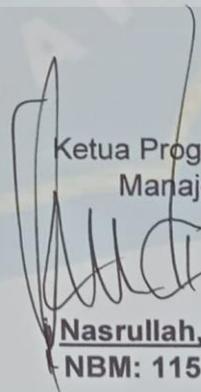


Nurul Khusna
NIM: 105721125920

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.M
NBM:651 507



**Ketua Program Studi
Manajemen**

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Khusna
Nim : 105721125920
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 14 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan



Nurul Khusna
NIM: 105721125920

nbKATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subahanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.”** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Syahrir dan Ibu Syafriati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka

berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos., MM selaku Pembimbing II yang berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Hj. Nurinaya, ST., MM selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh

gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

10. Kepada Fajrimil Wihdanul, S.Kom yang selalu menemani dan selalu menjadi support system penulis selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga, pikiran, materi maupun bantuan.

11. Sahabat-sahabat tercinta kepada Mutiah, S.M, St. Musdalifah Putri, dan St. Rahmadani yang selalu memberikan semangat dan dorongan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 14 Mei 2024

Penulis

ABSTRAK

Nurul Khusna. 2024. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Andi Jam'an dan Irwan Abdullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan (metode) *skala likert*.

Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical for the Social Science* (SPSS) versi 26 mengenai Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi Insentif (X) sebesar 0.460 dan nilai t hitung sebesar 8.759 > t tabel 1.665 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja

ABSTRACT

Nurul Khusna. 2024. *The Effect of Providing Incentives on Employee Performance at the Makassar City Regional Drinking Water Company (PDAM)*. Thesis. Management major. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Andi Jam'an and Irwan Abdullah.

This research aims to determine the effect of providing incentives on employee performance at the Makassar City Regional Drinking Water Company (PDAM).

The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection techniques were carried out using questionnaires, observation and documentation. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale (method).

Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical for the Social Science (SPSS) version 26 application regarding the Effect of Providing Incentives on Employee Performance at the Makassar City Regional Drinking Water Company (PDAM) which was discussed previously, the author draws an important conclusion, (namely) that Incentives have an effect positive and significant on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Makassar City as evidenced by the Incentive regression coefficient (X) value of 0.460 and the t count value of 8.759 > t table 1.665 with a significant value of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Incentives, Performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Pustaka.....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Insentif	8
3. Kinerja.....	14
B. Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	30
C. Jenis Dan Sumber Data.....	30

D. Populasi Dan Sampel	31
E. Metode Pengumpulan Data	32
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	33
G. Metode Analisis Data.....	34
H. Uji Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	37
B. Hasil Penelitian.....	50
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	71



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5 Penilaian Responden Berdasarkan Insentif	55
Tabel 4.6 Penilaian Responden Berdasarkan Kinerja	56
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	61
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)	62
Tabel 4.14 Hasil Uji R ² (Uji Determinasi)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	72
Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian	76
Lampiran 3 : Hasil Olah Data SPSS	80
Lampiran 4 : Dokumentasi	93
Lampiran 5 : Surat Penelitian dan Surat Balasan Penelitian	94
Lampiran 6 : Surat Keterangan Bebas Plagiat.....	99
Lampiran 7 : Bukti Tes Plagiat Per Bab.....	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Tujuan utama didirikannya perusahaan baik perusahaan jasa, perusahaan manufaktur ataupun perusahaan dagang adalah untuk mendapatkan keuntungan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan didirikan bukan hanya untuk tujuan sesaat dan cukup sekali mendapat keuntungan, setelah itu berhenti beroperasi. Dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan memperoleh keuntungan yang maksimal diperlukan adanya pengelolaan secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena berperan sebagai penggerak utama jalannya seluruh kegiatan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai asset yang paling berharga dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Mengingat begitu penting peranannya bagi perusahaan maka Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik. Banyak perusahaan berupaya untuk mencari cara dan solusi agar sumber daya yang ada dapat memiliki kinerja yang baik.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pegawainya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan

totalitas tampilan prestasi kerja pegawainya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja pegawai, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi.

Salah satu cara yang ditempuh perusahaan dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawainya adalah dengan melakukan kebijakan pemberian insentif agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja seperti rendahnya kinerja dikarekanakan semangat dan gairah kerja pegawai yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi pegawai selain gaji. Bagi perusahaan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang 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 perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Kadarisman (2014:198) insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (incentive) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja pegawai. Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya pegawai terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja pegawai kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang pegawai terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada pegawai.

Insentif merupakan salah satu bagian dari kompensasi. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan secara tidak langsung berupa asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, tunjangan pendidikan dan tunjangan soasial. Jadi, insentif dapat diartikan sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Akan tetapi dalam pelaksanaannya terkadang perusahaan belum sepenuhnya memberikan insentif sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai itu sendiri, gejala tersebut akan mengakibatkan prestasi kerja pegawai menurun dan tidak bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai.

Terdapat dua jenis insentif pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar yaitu insentif finansial dan nonfinansial. Insentif finansial berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), adanya jaminan hari tua yang dananya dihimpun dari usaha Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar atau iuran pegawai yang ditetapkan dengan keputusan direktur dan pegawai yang memiliki nilai rata-rata baik dalam daftar penilaian kerja pegawai diberikan kenaikan gaji berkala. Sedangkan insentif nonfinansial berupa fasilitas yang dimaksud merupakan dimana perusahaan memberikan fasilitas yang dapat mempermudah dan memperlancar suatu pekerjaan yang ada. Akan tetapi pemberian insentif pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar belum diberikan kepada seluruh pegawai. Pemberian insentif mempertimbangkan prestasi-prestasi dan kriteria pegawai. Jika dia tidak mampu menunjukkan prestasi kerja secara individual, jelas dia tidak akan mendapatkan insentif. Selain itu masih terdapat pegawai melakukan pekerjaan atasan dikarenakan atasan tidak hadir, sehingga pegawai merasa beban kerja pegawai lebih besar daripada insentif yang diterima.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah penelitian ini adalah apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Adanya penelitian ini dapat menambah wawasan baru mengenai pentingnya Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pihak perusahaan dalam menentukan pemberian insentif yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Akademis

Diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang khusus mempelajari hubungan dengan peranan manusia dalam perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:5) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, perorganisasian, pengkoordinasian, pekasanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu terdapat pengertian lain, menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P.Siagian (2013:6) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang

yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat perusahaan memerlukannya.

Jadi manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dengan menerapkan fungsi manajemen dalam aktivitas operasional untuk tujuan perusahaan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan perusahaan tergantung pada manusia yang mengelola perusahaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan perusahaan.

Secara khusus, Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi "yang teliti", sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terikat "kebutuhan bisnis".
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi

bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan dimana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi mengembangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
11. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif pada dasarnya merupakan bonus yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada pegawainya karena sudah mencapai target tertentu atau telah menghasilkan sebuah prestasi, dan sebagainya. Insentif diberikan agar para pegawai bisa bekerja lebih

maksimal karena mereka merasa hasil usahanya lebih dihargai. Perlu diketahui, gaji dan insentif merupakan dua hal yang berbeda. Gaji merupakan hak pokok pegawai yang telah bekerja pada suatu perusahaan atau instansi, sedangkan insentif merupakan hasil balas jasa yang mengarah kepada motivasi bagi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (1996) pemberian insentif perlu diberikan oleh perusahaan, selain untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan, juga untuk memberikan rasa tenang dan puas kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Harapan perusahaan dengan memberikan insentif pada pegawai adanya timbal balik yang setimpal dengan kinerja yang akan pegawai berikan.

Menurut Hasibuan (2019:118) mengartikan insentif sebagai balas jasa tambahan yang diberikan kepada pegawai terpilih atas prestasi kerjanya yang melebihi dari standar yang ditentukan. Insentif dapat menjadi alat yang mendukung prinsip-prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi.

Menurut Sarwoto (2013:276) insentif adalah sarana motivasi dengan memberikan bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Menurut Astriyani (2019) insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang

optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan imbalan di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan agar timbul dorongan pada seseorang untuk mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Bentuk-bentuk Insentif

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2013:201) ada tiga bentuk pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Insentif Material atau Financial

Insentif material atau financial adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

2. Insentif Non Material atau Non Financial

Insentif non material atau non financial adalah perangsang yang diberikan kepada pegawai yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

3. Insentif Sosial

Insentif sosial adalah perangsang pegawai yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan

untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

c. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

1. Bagi Perusahaan

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

2. Bagi Pegawai

- a. Meningkatkan standar kehidupan pegawai dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

d. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2013), indikator-indikator insentif, yaitu:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong

pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini, didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada perusahaan di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada perusahaan, dan semakin mantap tenangnya dalam perusahaan. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pemimpin bukan karena

kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan atau instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari 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 atau 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, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan atau 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 perusahaan. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam menyelenggarakan kegiatan dalam sebuah perusahaan, hal ini disebabkan karena pegawai merupakan salah satu unsur pendukung yang secara langsung melaksanakan kegiatan perusahaan dalam upayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Suatu perusahaan atau organisasi tentunya mempunyai tujuan yang harus dicapai, dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Untuk mencapainya dibutuhkan kinerja perusahaan atau organisasi yang baik. Kinerja perusahaan atau organisasi erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai baik, tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012:9) dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kerja Suber Daya Manusia* mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sinambela (2021), kinerja adalah hasil yang mampu dicapai oleh individu atau kelompok pada suatu organisasi atau lembaga berdasarkan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara legal, dan tidak melanggar hukum, serta sesuai moral.

Suwatno (2011:196) juga berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Sedangkan menurut Supriyanto dan Machfud (2010:132) kinerja diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang di dalam perusahaan yang menjalankan tugasnya berpedoman

pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

b. Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan atau organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap perusahaan. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan insentif sesuai dengan prestasi yang diberikan masing-masing pegawai kepada perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dalam meningkatkan prestasi kerja.
2. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

5. Perencanaan karier, yaitu dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi pegawai dan menyelaraskan dengan kepentingan perusahaannya.
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
7. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Duha (2014:232) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Proses penyaluran tanggung jawab

Proses penyaluran tanggung jawab adalah adanya pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atas kepada pihak yang berada dibawahnya.

2. Hubungan positif yang kuat

Kesalah pahaman, perdebatan, konflik, sekecil apapun pasti akan terjadi di dalam organisasi oleh sebab itu menjaga hubungan positif yang kuat perlu terus digalakkan dengan terjadinya komunikasi yang baik pada semua lini/bagian di dalam organisasi.

3. Penguasaan materi kerja

Penguasaan materi kerja, tentu saja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu. Sebab adanya penguasaan materi kerja, individu bisa mengendalikan diri dalam pekerjaannya. Dan keduanya bisa bersinergi untuk memberikan hasil maksimal.

4. Harapan

Harapan yang dimiliki individu, menunjukkan bahwa kalau sebenarnya individu juga berkeinginan agar tetap memiliki kinerja sebab dengan adanya kinerja, maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja yang dimilikinya tersebut. Harapan-harapan tersebut seperti kompensasi, motivasi dan manfaat pelatihan.

5. Kesempatan untuk berubah

Setelah individu dapat mewujudkan harapan-harapannya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya. Individu juga menginginkan berbagai kesempatan untuk bertumbuh dalam organisasi. Tujuannya adalah, sebagai penggerak dan pendukung mengenai keberlangsungan keberadaan individu di dalam organisasi. Kesempatan-kesempatan tersebut adalah pengembangan karir dan promosi jabatan.

6. Kecintaan pada kerja

Individu tidak akan berpaling kemana-mana. Mereka tetap bertahan untuk mengabdikan, apapun keadaan yang dialami organisasi (dengan prestasi mengkilap atau meredup sekalipun).

7. Lingkungan kerja

Pandangan dan pemahaman akan keadaan dimana individu mengabdikan dirinya bekerja adalah hal dasar yang dimiliki individu untuk menyatu dengan apapun situasi dan kondisi di dalam organisasi.

e. Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012) terdapat indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas pekerjaan

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

5. Kemampuan kerja sama

Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dapat dijadikan landasan untuk penulisan penelitian ini, baik dari latar belakang, penyusunan hipotesis, dan landasan teori.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Said Almaududi (2021)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi	Insentif, Kinerja	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis regresi disimpulkan bahwa regresi persamaan $Y = 32,316 + 0,154X + e$. Koefisien korelasi (R) variabel independen sebesar 0,767. Nilai ini menunjukkan hal itu hubungan insentif terhadap kinerja karyawan Mexsicana Hotel Jambi sebesar 0,767. Sedangkan koefisien determinasi (R ²)

					<p>sebesar 0,589 berarti variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan X sebesar 58,9%. Jadi besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Mexsicana Hotel Jambi adalah sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% adalah dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Secara parsial terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Hotel Mexsicana Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung insentif sebesar 2,171 dan ttabel sebesar 2,034 dari hasil perbandingan terlihat thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan membandingkan besarnya tingkat signifikansi (σ) penelitian dengan tingkat signifikan 0,05 maka $0,002 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang</p>
--	--	--	--	--	---

					signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Hotel Mexsicana Kota Jambi.
2.	Merisa Oktaria (2020)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun	Insentif dan Kinerja	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun sebesar 71,5%.
3.	Faisal Rizky Sabina (2020)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Rayon Cikembar Kabupaten Sukabumi	Insentif, Kinerja Karyawan	Metode Deskriptif dan Asosiatif	Hasil perhitungan uji hipotesis t hitung $>$ t tabel yaitu $14,071 >$ $1,997$. Simpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.
4.	Sulistyorini (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Sopir PT. Sriputra Surabaya	Kompensasi, Insentif, Disiplin Kerja	Penelitian Kuantitatif dengan Metode Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} 31,890 >$ $F_{tabel} 3,20$ dengan nilai signifikansi $0,000$. Sedangkan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh

					<p>signifikan terhadap variabel disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,004 > 0,05$ atau lebih kecil dari 5%. Variabel pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,002 > 0,05$ atau lebih kecil dari 5%. Baik kompetensi maupun pemberian insentif berpengaruh sebesar 57,6% terhadap disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
5.	Muhammad Iqbal (2019)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Lampung Tengah	Aset, Insentif, Kinerja, Pegawai	Analisis Kualitatif Dengan Metode Analisis Regresi Linear Sederhana	Hipotesis dalam penelitian ini adalah pemberian insentif daerah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibadan pengelolaan keuangan dan aset daerah lampung tengah.

6.	Atik Budi Paryati (2019)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Insentif, Disiplin Kerja dan Pertunjukan	Kuantitatif	<p>Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t diperoleh a nilai signifikansi pemberian insentif sebesar $(0,000 < 0,05)$, dan nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar $(0,001 < 0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan kinerja di PT. Rotaryana Engineering, serta Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan tentang peningkatan kinerja karyawan pada PT. Rotaryana Rekayasa. karena nilai signifikan dari pemberian insentif sebesar $(0,000 < 0,05)$,) lebih kecil dibandingkan signifikansi nilai Disiplin Kerja sebesar $(0,001 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial</p>
----	--------------------------	--	--	-------------	---

					<p>pemberian insentif yang lebih berpengaruh terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Teknik Rotaryana. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji F ditemukan bahwa nilai signifikan F sebesar 0,000 artinya $<5\%$, ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif Kerja dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan di PT. Rotaryana Rekyasa.</p>
7.	Cindy Putry Elisy (2020)	Pemberian Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Telkom Akses)	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa Prestasi Kerja dan Insentif secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Monica Sari (2021)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas	Insentif dan Kinerja	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil instrumen uji asumsi yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan

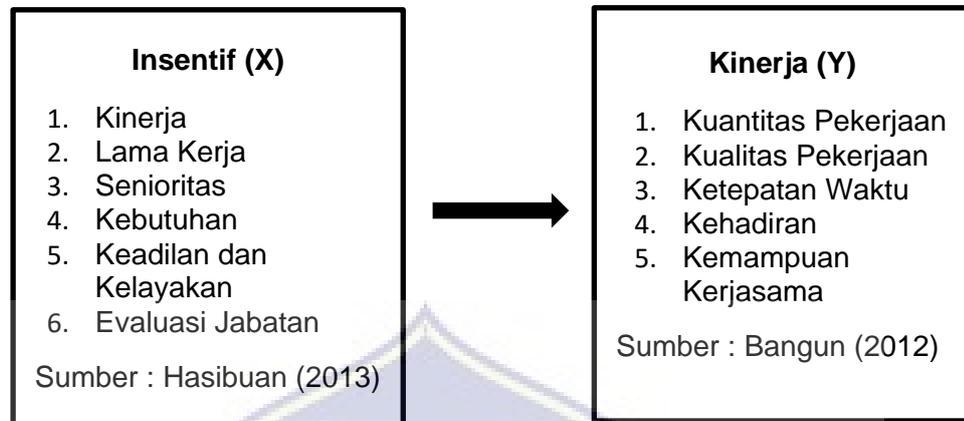
		Pendidikan Tanjung Jabung Timur			<p>bahwa data telah memenuhi syarat. Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana, $Y = 0,356 + 0,831.X + e$. Artinya variabel Insentif berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,831 atau 83,1%. Dan pada uji hipotesis diperoleh thitung insentif lebih besar dari ttabel (5,844 > 2,02108). Di sisi lain, hal yang signifikan nilainya kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai koefisien regresi Insentif (X) diberi tanda (+). Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Tanjung Jabung Timur Dinas Pendidikan</p>
9.	Hendry Wijaya (2023)	Dampak Pemberian Insentif Kepada Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai	Motivasi Kerja, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan	Kuantitatif dan Analisis Statistik Inferensial	Dari hasil estimasi data menunjukkan bahwa pemberian insentif secara tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel mediasi berpengaruh

		Variabel Perantara pada Kantor PT. Global Makara Teknik (GMT) Site Sungai Lilin			signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif relatif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.
10.	Benny Usman (2021)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama (SAK) Palembang	Pemberian Insentif, Tunjangan, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Berdasarkan pengelolaan data diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk variabel pemberian insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 35,347 + 0,222X_1 + 0,459X_2$. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t untuk variabel pemberian insentif (X1) diperoleh signifikan $0,125 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian secara parsial pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan untuk hipotesis (H1). Uji hipotesis dengan uji t untuk variabel tunjangan terhadap kinerja karyawan (X2)

					<p>diperoleh nilai signifikan $0,028 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian secara parsial tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan untuk hipotesis (H2). Hasil uji f diperoleh nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian secara simultan pemberian insentif dan tunjangan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan untuk hipotesis ketiga (H3).</p>
--	--	--	--	--	---

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2019) kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka dapat disusun kerangka pikir. Dimana, variabel bebas (independent variabel) adalah Insentif (X) sedangkan variabel terikat (dependent variabel) adalah Kinerja (Y). Berikut bentuk kerangka pikir penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada poin sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, melakukan pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan maksud tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar Jl. Ratulangi No.3 Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama dua bulan, yaitu dimulai dari bulan Desember 2023 sampai bulan Januari 2024.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis adalah jenis data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara

langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dikatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar serta data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur, seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 77 orang pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dapat membantu para peneliti dalam melakukan generalisasi terhadap populasi yang diwakili. Penelitian ini menggunakan Teknik

Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 77 orang pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui:

1. Observasi

Penelitian ini menggunakan metode observasi yang digunakan sebagai salah satu metode dalam melakukan pengumpulan data yang berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan insentif terhadap kinerja pegawai.

2. Kuisisioner

Merupakan metode mengumpulkan data yang melibatkan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden guna mengumpulkan informasi yang relevan.

3. Dokumentasi

Merupakan sebuah cara untuk memperoleh informasi dan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung sebuah penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Insentif (X)	Sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan Kelayakan 6. Evaluasi Jabatan
2.	Kinerja (Y)	Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama

2. Pengukuran Variabel

Kuesioner penelitian diukur menggunakan skala likert, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena yang terjadi. Disajikan dalam bentuk tabel berisikan pertanyaan atau pernyataan disertai alternatif jawaban yang diberi skor 5 poin sampai 1 poin, dapat dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi atau persepsi masing-masing, tanpa memberi opini. Berikut adalah tabel skor alternatif jawaban.

Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban

Alternative Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Instrument

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016), uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reabilitas instrumen dapat dilihat besarnya nilai Cronbach alfa pada masing-masing variabel. Cronbach alfa (α) digunakan untuk mengetahui reabilitas konsisten interitem untuk

menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliable jika memiliki Cronback alpa (α) lebih besar dari 0,60.

2. Uji Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti. Yang termasuk dalam analisis data statistic deskriptif adalah penyajian data melalui table distribusi frekuensi, table histogram, mean dan skor deviasi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Alat analisis yang dapat digunakan adalah dengan melihat tampilan plot atau data dapat juga menggunakan uji kolmogrov smirnov. Data analisis dengan bantuan komputer program SPSS. Data pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal.

4. Regresi Linear Sederhana

Untuk menjawab tujuan penelitian digunakan analisis regresi linear sederhana. Uji regresi linear sederhana adalah untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Supardi (2013) rumus persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Insentif

e = Eror

H. Uji Hipotesis

1. Uji-t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2016) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel terikat. Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas yaitu insentif (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Pengujian menggunakan nilai signifikan (α) 0,05 atau tingkat keyakinan 95%.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat berapa besar kontribusi variabel fasilitas kinerja pegawai digunakan koefisien determinasi dengan simbol R^2 . Apabila koefisien korelasi mendekati 1 atau -1 berarti terdapat hubungan yang kuat. Sebaliknya apabila mendekati 0 (nol) berarti terdapat hubungan yang lemah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dalam keberdayaannya sebagai perusahaan daerah memiliki peran ganda, pertama, sebagai salah satu sumber pendapatan bagi pemerintah Kota Makassar dan kedua sebagai institusi pelayanan atau penyediaan jasa air bagi Makassar.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, terus menerus mengalami perkembangan melalui tahap dalam lintasan sejarah yang cukup panjang, yang berawal pada tahun 1924 dengan dibangunnya instansi pengolahan Air Pipa I Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda.

Dengan nama Waterleidjding Bedrijf kapasitas produksi terpasang 50liter/detik kemudian pada jaman pendudukan jepang pada tahun 1937 ditingkatkan menjadi 100ltr/dt. Air baku diambil dari sungai jeneberang yang terletak 7 km sebelah selatan pusat kota. Air dan sungai tersebut di pompa melalui saluran tertutup ke instalasi ratulangi.

Tahun 1974 namanya berubah menjadi Dinas Air Minum Kota Madia Ujung Pandang, seiring dengan usianya Instalasi Pengelolaan Air Ratulangi berangsur angsur mengalami kapasitas produksi.

Instalasi Pengelolaan Air I Ratulangi

Instalasi ini terletak di Jl. DR. Ratulangi No.3, dibangun sejak tahun 1924 oleh Belanda. Kapasitas produksi terpasang 50 l/d. Tahun 1976 perubahan situs Perusahaan Daerah Air Minum dari Dinas Air Minum

menjadi perusahaan Air Minum Kodia Ujung Pandang Sesuai dengan perda No.21/P/II/1976, di mana kapasitas produksi terpasang Perusahaan Daerah Air Minum turun menjadi 50ltr/dt, disebabkan karena usia.

Instalasi Pengolahan Air II Panaikang

Instalasi ini terletak di Jl. Urip sumohardjo, kapasitas produksi terpasang 1000 l/d. Intake di Jl. Abdullah Dg. Sirua, Sumber Air Baku Dari Sungai Lekopancing Kab. Maros.

Untuk memenuhi kebutuhan air bagi penduduk Kota Makassar yang makin meningkat, maka pada tahun 1977 di bangun instalasi II panaikang dengan kapasitas tahap pertama 500 ltr/dt. Sumber air baku di ambil dari Bendung Lekopancing Sungai Maros sejauh 29,6 km dari Kota Makassar, Kemudian Tahun 1989 Instalasi Pengelolaan Air Panaikang di tingkatkan menjadi 1000 ltr/dt.

Instalasi Pengolahan Air III Antang

Instalasi ini terletak di Jl. Antang Raya. Kapasitas produksi terpasang 90 l/d. Intake sal. Air baku Instalasi Pengelolaan Air III. Tahun 1985 melalui paket pembangunan perum perumnas di bangun instalasi III Antang dengan kapasitas awal 20 ltr/dt. Tahun 1992 di bangun lagi Instalasi Pengelolaan Air antang 2 dengan demikian total kapasitas Instalasi Pengelolaan Air antang menjadi 40 l/d, dari 2 (dua) instalasi pengolahan air.

Tahun 1993 lewat paket bantuan hibah pemerintah pusat, dibangun IV kapasitas terpasang 200 ltr/dt di maccini sombala dengan sumber air baku sungai Jeneberang. Penambahan demi penambahan kapasitas produksi rupanya belum mampu mengimbangi laju pertumbuhan penduduk

permukiman dan industri, sehingga melalui proyek pengembangan system penyediaan air bersih kotamadia ujung pandang pada tahun 2000 di bangun instalasi V somba opu dengan kapasitas 1000 ltr/dt di kabupaten gowa yang sumber bakunya dari bili-bili sejauh 16 km untuk memenuhi kebutuhan air bersih khususnya pada wilayah pelayanan Instalasi Pengelolaan Air Antang dimana jumlah pelanggannya terus bertambah maka pada tahun 2003 Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar menambah kapasitas produksi Instalasi Pengelolaan Air Antang dari 40 ltr/dt menjadi 90 ltr/dt, melalui pembangunan instalasi pengolahan air Antang 3 (tiga) dengan demikian total kapasitas air bersih Perusahaan Daerah Air Minum kota Makassar menjadi 2340 ltr/dt.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar sampai saat ini telah menjangkau 816.416 Jiwa penduduk dari 1.160.011 jiwa total penduduk Kota Makassar atau 70,38% luas wilayah distribusi telah mencapai radius 12.37 ha. Ini berarti pelayanan air bersih Perusahaan Daerah Air Minum kota Makassar telah menjangkau 70,38. Setelah melalui beberapa kali rapat pembahasan, baik secara internal pansus hingga di mitra berkaitan. Akhirnya, pada tahun 2019 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Makassar mengesahkan Rancangan Peraturan Daerah (Ranperda) perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda). Diterapkannya Perusahaan Daerah Air Minum menjadi Perumda berdasarkan perintah Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah daerah, dan Peraturan Pemerintah nomor 54 tahun 2017. Dalam beleid tersebut ditegaskan, seluruh Badan Usaha Milik

Daerah dan Perusahaan daerah wajib melakukan perubahan badan hukum menjadi perumda atau perusahaan persero daerah.

Tugas pokok Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar sesuai peraturan Daerah No. 2/1992, tanggal 07 April 1992 tentang susunan dan tata kerja perusahaan Daerah Air Minum Kota Dati II Ujung Pandang adalah: "Melaksanakan sebagai urusan rumah tangga daerah dalam bidang pengolahan air minum". Perusahaan Air Minum Kota Makassar mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan pelayanan umum/jasa kepada masyarakat konsumen dalam penyediaan air bersih.
- b. Menyelenggarakan pemanfaatan umum yang dapat dirasakan oleh masyarakat.
- c. Memupuk pendapatan untuk membiayai kelangsungan hidup perusahaan dan membangun daerah.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Visi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar adalah: Menjadi salah satu Perusahaan Daerah Air Minum Terkemuka, sehat, untung dan sejahtera di Indonesia yang memiliki daya saing global.

b. Misi

Misi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar adalah:

1. Memberikan Pelayanan air minum sesuai standar kesehatan dengan tersedianya air baku yang optimal.
2. Menyediakan air minum yang berkualitas, kuantitas dan kontinuitas.

3. Memenuhi cakupan layanan air minum yang maksimal kepada masyarakat.
4. Menjadikan perusahaan yang berprofesional dengan sumber daya yang berkompetensi dan berdaya saing tinggi.
5. Memenuhi kinerja keuangan yang mandiri dan produktifitas yang efisien dan efektif serta berdaya saing global.

3. Struktur Organisasi dan Job Description

a. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar

b. Job Description

1) Dewan Pengawas

Dewan Pengawas, mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan Pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pengurusan dan pengelolaan Perusahaan Daerah Air Minum.
- b. Memberikan pertimbangan dan saran kepada Walikota diminta atau tidak diminta guna perbaikan dan pengembangan Perusahaan Daerah Air Minum antara lain pengangkatan Direksi, program kerja yang diajukan oleh Direksi, rencana perubahan status kekayaan Perusahaan Daerah Air Minum, rencana pinjaman dan ikatan hukum dengan pihak lain, serta menerima, memeriksa dan atau menandatangani laporan Tahunan;
- c. Memeriksa dan menyampaikan rencana strategis bisnis (Business Plan/Corporate Plan), dan Rencana kerja dan Anggaran Perusahaan Tahunan Perusahaan Daerah Air Minum yang dibuat Direksi kepada Walikota untuk mendapatkan pengesahan;
- d. Menetapkan rencana kerja dan pembagian tugas para anggota menurut bidang masing-masing untuk masa 12 (dua belas) bulan sesuai dengan tahun baku Perusahaan Daerah Air Minum;
- e. Menyelenggarakan rapat kerja sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali untuk membicarakan dan mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh Perusahaan Daerah Air Minum dan bilamana diperlukan sewaktu-waktu dapat mengadakan rapat

untuk menentukan keputusan mengenai hal-hal yang mendesak;

- f. Merumuskan kebijaksanaan Perusahaan Daerah Air Minum secara terarah dalam bidang perencanaan modal, penggunaan dana, pemanfaatan dan pengamanan air baku, peningkatan kapasitas produksi air, perluasan maupun rehabilitasi jaringan transmisi distribusi air minum sesuai kebijaksanaan pemerintah untuk jangka pendek dan jangka panjang;
 - g. Mengadakan penilaian atas prestasi kerja anggota Direksi Perusahaan Daerah Air Minum atas hasil-hasil yang telah dicapai dan mengusulkan penggantian dan pengangkatan anggota Direksi baru kepada Walikota;
 - h. Menyelenggarakan pembinaan dan pengarahan kepada Direksi Perusahaan Daerah Air Minum berdasarkan kebijaksanaan umum yang telah dirumuskan dalam keputusan rapat Dewan pengawas mengenai pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang dimaksud.
- 2) Direktur Utama
- Direktur Utama, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan anggaran Perusahaan Daerah Air Minum, koordinasi dan kepegawaian seluruh kegiatan operasional Perusahaan Daerah Air Minum;
- b. Pembinaan kepegawaian, pengurusan dan pengelolaan kekayaan Perusahaan Daerah Air Minum serta penyelenggaraan administrasi umum dan keuangan;

- c. Menyusun rencana strategis bisnis 5 (lima) tahunan (business Plan/corporate Plan) yang disahkan oleh Walikota melalui usul Dewan Pengawas;
 - d. Menyusun Rencana Kerja Anggaran Perusahaan yang merupakan penjabaran tahunan dari Rencana strategis bisnis (business Plan/corporate Plan) kepada Walikota melalui Dewan Pengawas;
 - e. Penandatanganan bersama Direktur Utama dan Direktur Keuangan untuk persetujuan pembayaran atas dokumen tagihan dan atau pengeluaran perusahaan;
 - f. Menyusun laporan triwulan dan laporan tahunan Perusahaan Daerah Air Minum.
Dalam melaksanakan tugas Direktur Utama dibantu oleh:
 - a) Direktur Umum;
 - b) Direktur Keuangan;
 - c) Direktur Teknik;
 - d) Kepala Satuan Pengawas Internal;
 - e) Kepala Wilayah.
- 3) Direktur Umum

Direktur Umum, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan, pengendalian dan pengawasan penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian dan perlengkapan Perusahaan Daerah Air Minum;

- b. Menyiapkan bahan perumusan kebijaksanaan teknis pengelolaan urusan ketatausahaan umum dan rumah tangga Perusahaan Daerah Air Minum;
- c. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan Program pelaksanaan pendayagunaan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum;
- d. Penyiapan perumusan pelaksanaan kebijaksanaan di bidang pengelolaan data elektronik, kehumasan, humas dan protokol serta pelayanan pengaduan pelanggan;
- e. Penyusunan rumusan kebijaksanaan teknis dalam pengelolaan meliputi pengadaan, pencatatan, inventarisasi, pengawasan dan pengendalian terhadap aset/barang milik Perusahaan Daerah Air Minum;
- f. Melaksanakan koordinasi dengan direktur lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- g. Menyusun laporan kegiatan sesuai bidang tugas.

Dalam Melaksanakan tugas Direktur Umum dibantu oleh:

- a) Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b) Bagian Hubungan Lapangan;
- c) Bagian Perlengkapan;

4) Direktur Keuangan

Direktur Keuangan, mempunyai tugas:

- a. Pengkoordinasian dan pengendalian kegiatan di bidang keuangan;

- b. Perencanaan dan pengendalian sumber-sumber pendapatan, serta mengatur penggunaan kekayaan perusahaan;
- c. Penyusunan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan dan penetapan besarnya modal kerja perusahaan, merumuskan kebijaksanaan mengenai penggunaan keuangan;
- d. Penandatanganan bersama Direktur Keuangan dan Direktur Utama untuk persetujuan pembayaran atas dokumen tagihan dan atau pengeluaran perusahaan;
- e. Penyelenggaraan pembukuan dan pembuatan laporan keuangan;
- f. Penilaian terhadap usulan untuk menetapkan kebijakan pembelian barang/jasa kebutuhan perusahaan sesuai perkembangan dan kemampuan;
- g. Penyiapan rencana pembiayaan inventasi dan tambahan modal perusahaan;
- h. Penyiapan data/bahan penetapan dan atau penyesuaian air Perusahaan Daerah Air Minum;
- i. Pelaksanaan koordinasi dengan direktur lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- j. Penyusunan laporan kegiatan sesuai bidang Tugas.

Dalam melaksanakan tugas Direktur Keuangan dibantu oleh:

- a) Bagian Anggaran dan Perbendaharaan;
- b) Bagian Verifikasi dan Akuntansi.

5) Direktur Teknik

Direktur Teknik, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan pengendalian dan pengawasan pelanggaran administrasi bidang perencanaan teknik, produksi dan instalasi, pemeliharaan serta pengendalian kehilangan air.
- b. Pengkajian secara berkala terhadap business Plan dan corporate plan perusahaan dan perumusan strategi perusahaan serta kegiatan penelitian dan pengembangan perusahaan;
- c. Penyiapan dan rencana pengusulan pendidikan dan penelitian tenaga teknik;
- d. Pengkoordinasian dan pengendalian sumber air baku, instalasi/meter produksi dan sistem distribusi;
- e. Pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia;
- f. Perumusan dan penetapan kebijaksanaan mengenai peningkatan hasil produksi, distribusi dan operasional teknik lainnya;
- g. Pelaksanaan kuantitas, kualitas, dan kontinuitas (3K) pelayanan air kepada pelanggan;
- h. Menyusun rencana dan penyiapan data kehilangan air pada jaringan distribusi;
- i. Pengendalian dan pengawasan kehilangan air pada jaringan distribusi;
- j. Pengendalian koordinasi dengan Direktur lainnya untuk rencana pelaksanaan tugas;
- k. Menyusun laporan kegiatan sesuai bidang tugas.

Dalam melaksanakan tugas Direktur Bidang Teknik dibantu oleh:

- a) Bagian Perencanaan teknik;
- b) Bagian Produksi dan Instalasi;
- c) Bagian Distribusi dan Kehilangan Air.

6) Bagian Satuan Pengawasan Internal

Satuan Pengawasan Internal, mempunyai tugas:

- a. Penyusunan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- b. Penyusunan kebijakan pokok pengawasan penyelenggaraan Perusahaan Daerah Air Minum;
- c. Pengkoordinasian perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kegiatan pengawasan;
- d. Perencanaan dan penyusunan standar pengendalian internal (SPI) Perusahaan Daerah Air Minum;
- e. Pelaksanaan pengawasan administrasi keuangan, aset dan kepegawaian serta teknik dan operasional;
- f. Pelaksanaan pengawasan terhadap perjanjian kerja sama Perusahaan Daerah Air Minum dengan pihak ketiga;
- g. Pengkoordinasian tindak lanjut hasil pengawasan;
- h. Pelaksanaan evaluasi terhadap bussines plan dan corporate plan Perusahaan Daerah Air Minum;
- i. Pelaksanaan evaluasi laporan keuangan dan laporan kinerja Perusahaan Daerah Air Minum;
- j. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan audit internal sebagai bahan review pengawasan bagi Direktur Utama;

- k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direksi;
- Dalam melaksanakan tugasnya satuan pengawasan dan pengembangan dibantu oleh:
- a) Seksi Pengawasan Uang dan Aset;
 - b) Seksi Pengawasan teknik dan operasional

7) Wilayah Pelayanan

Tugas pokok dan fungsi wilayah pelayanan adalah:

- a. Wilayah Pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum mempunyai tugas melaksanakan dan mengendalikan pekerjaan di bidang kesekretariatan, pelayanan/pengaduan langganan, distribusi dan kehilangan air serta baca meter dan penagihan.
- b. Wilayah Pelayanan mempunyai fungsi:
 - i. Penyusunan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsi;
 - ii. Pengkoordinasian dan pengawasan pelaksanaan tugas-tugas kesekretariatan dan pelayanan;
 - iii. Penyusunan rencana pelaksanaan pekerjaan dan pengkoordinasian serta pengendalian kegiatan-kegiatan sekretariat, urusan pelayanan langganan, Distribusi dan Kehilangan Air, Baca Meter dan Penagihan;
 - iv. Penyiapan rencana dan pembagian tugas secara perorangan dan atau berkelompok kerja untuk menangani pelayanan teknis sesuai wilayah kerja;
 - v. Penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis penyediaan sarana dan prasarana air bersih pada lingkungan perumahan dan pemukiman;

- vi. Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis peningkatan kualitas pelayanan air bersih melalui pelatihan teknis;
- vii. Pelaksanaan pelayanan pemasangan baru, pekerjaan perbaikan pipa, tutup/buka aliran pelanggan dalam wilayah tugasnya;
- viii. Pelaksanaan pengawasan, pengendalian dan pemantauan terhadap jaringan bersih pada lingkungan perumahan dan pemukiman;
- ix. Pengawasan penyetoran pendapatan Air dan non Air serta pengarsipannya;
- x. Pengawasan pelaksanaan pembacaan meter dan penagihan;
- xi. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas.

Dalam melaksanakan tugasnya Wilayah Pelayanan dibantu oleh:

- a) Sekretariat;
- b) Urusan Pelayanan dan Langganan;
- c) Urusan Distribusi dan Kehilangan Air
- d) Urusan Baca Meter dan Penagihan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 77 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar dan diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja.

a. Jenis Kelamin

Karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	37	48,1%
2	Perempuan	40	51,9%
	Total	77	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih mendominasi daripada jenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 40 orang atau sebesar 51,9%, sedangkan responden yang berjenis laki-laki berjumlah 37 orang atau sebesar 48,1%.

b. Usia

Karakteristik data responden berdasarkan usia pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<20 Tahun	2	2,6%
2	20-30 Tahun	30	39,0%
3	31-40 Tahun	36	46,8%
4	>40 Tahun	9	11,6%
	Total	77	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menunjukkan bahwa responden usia <20 tahun sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase 2,6%, responden usia 20-30 tahun sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase 39,0%, responden usia 31-40 tahun sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase 46,8%, dan >40 tahun sebanyak 9 orang dengan jumlah persentase 11,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berusia 31-40 tahun.

c. Pendidikan

Karakteristik data responden berdasarkan pendidikan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	11	14,3%
2	D3	6	7,8%
3	S1	43	55,8%
4	S2	12	15,6%
5	S3	5	6,5%
	Total	77	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menunjukkan bahwa pendidikan SMA sebanyak 11 orang dengan persentase 14,3%, pendidikan D3 sebanyak 6 orang dengan persentase 7,8%, pendidikan S1 sebanyak 43 orang dengan persentase 55,8%, pendidikan S2 sebanyak 12 orang dengan persentase 15,6%, dan pendidikan S3 sebanyak 5 orang dengan persentase 6,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berpendidikan S1.

d. Lama Kerja

Karakteristik data responden berdasarkan lama kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 Tahun	27	35,1%
2	6-10 Tahun	31	40,3%
3	11-15 Tahun	18	23,4%
4	>20 Tahun	1	1,2%
	Total	77	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dari data sampel, menunjukkan bahwa lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 27 responden dengan persentase 35,1%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 31 responden dengan persentase 40,3%, lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 23,4%, dan lama bekerja >20 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 1,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 31 responden dengan persentase 40,2% lebih mendominasi.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif variabel pada penelitian ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan peneliti secara sistematis sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif Variabel Insentif (X)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel Insentif dengan indikator yaitu: Kinerja, Lama Kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakan, dan Evaluasi Jabatan. Variasi

tanggapan responden terhadap 13 pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Penilaian Responden Berdasarkan Insentif

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	X.1.1	0	1	0	29	47	77	4.58
2	X.1.2	0	1	0	37	39	77	4.48
3	X.2.1	0	1	1	43	32	77	4.38
4	X.2.2	0	1	2	40	34	77	4.39
5	X.3.1	0	2	4	35	36	77	4.36
6	X.3.2	0	2	5	37	33	77	4.31
7	X.4.1	0	1	3	33	40	77	4.45
8	X.4.2	0	1	1	27	48	77	4.58
9	X.5.1	0	0	3	31	43	77	4.52
10	X.5.2	0	0	2	38	37	77	4.45
11	X.6.1	0	1	0	37	39	77	4.48
12	X.6.2	0	1	0	39	37	77	4.45
13	X.6.3	0	1	1	41	34	77	4.40

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator Kinerja (X.1.1) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 47 orang dengan nilai rata-rata 4.58 dan indikator Kebutuhan (X.4.2) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 48 orang dengan nilai rata-rata 4.58. Hal ini bermakna bahwa Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar memberikan insentif berdasarkan kinerja pegawai sehingga pegawai akan lebih giat lagi dalam bekerja untuk mendapatkan tambahan insentif agar segala kebutuhan pegawai terpenuhi.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel Kinerja dengan indikator yaitu: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan kerjasama. Variasi tanggapan responden terhadap 12 pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabe 4.6
Penilaian Responden Berdasarkan Kinerja

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	Y.1.1	0	0	0	39	38	77	4.49
2	Y.1.2	0	0	0	42	35	77	4.45
3	Y.2.1	0	0	0	40	37	77	4.48
4	Y.2.2	0	0	0	25	52	77	4.68
5	Y.2.3	0	0	0	25	52	77	4.68
6	Y.3.1	0	0	0	33	44	77	4.57
7	Y.3.2	0	0	0	33	44	77	4.57
8	Y.4.1	0	0	0	36	41	77	4.53
9	Y.4.2	0	0	0	38	39	77	4.51
10	Y.5.1	0	0	0	27	50	77	4.65
11	Y.5.2	0	0	0	22	55	77	4.71
12	Y.5.3	0	0	0	30	47	77	4.61

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator Kualitas Pekerjaan (Y.2.2) dan (Y.2.3) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 52 orang dengan nilai rata-rata 4.68. Hal ini bermakna bahwa pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti oleh peneliti. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif	77	30	65	57.86	5.203
Kinerja	77	48	60	54.94	3.365
Valid N (listwise)	77				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai N (Jumlah Data) yaitu 77, dimana variabel Insentif memiliki nilai minimum sebesar 30 dan maximum 65, dengan mean 57.86 serta standar deviasi yaitu 5.203 sedangkan variabel Kinerja memiliki nilai minimum 48 dan maximum 60, dengan mean yaitu 54.94 dan standar deviasi sebesar 3.365.

4. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlate item-total correlations) dengan

nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Insentif (X)	X.1.1	0.738	0.224	VALID
	X.1.2	0.704	0.224	VALID
	X.2.1	0.510	0.224	VALID
	X.2.2	0.768	0.224	VALID
	X.3.1	0.749	0.224	VALID
	X.3.2	0.723	0.224	VALID
	X.4.1	0.554	0.224	VALID
	X.4.2	0.638	0.224	VALID
	X.5.1	0.640	0.224	VALID
	X.5.2	0.537	0.224	VALID
	X.6.1	0.673	0.224	VALID
	X.6.2	0.621	0.224	VALID
	X.6.3	0.721	0.224	VALID
Kinerja (Y)	Y.1.1	0.549	0.224	VALID
	Y.1.2	0.720	0.224	VALID
	Y.2.1	0.493	0.224	VALID
	Y.2.2	0.534	0.224	VALID
	Y.2.3	0.551	0.224	VALID
	Y.3.1	0.493	0.224	VALID
	Y.3.2	0.454	0.224	VALID
	Y.4.1	0.682	0.224	VALID
	Y.4.2	0.626	0.224	VALID
	Y.5.1	0.702	0.224	VALID
	Y.5.2	0.400	0.224	VALID
	Y.5.3	0.606	0.224	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r hitung lebih besar dari pada r tabel. Hal ini berarti data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji akurasi serta ketetapan dari pengukuran. Instrument *reliabel* agar menggunakan suatu batas nilai *Cronbach alpa* 0.60. Jika reliabilitas >0.60 adalah *reliabel* atau konsisten, sedangkan <0.60 adalah tidak *reliabel* atau tidak konsisten. Pengujian pada variabel kompetensi sumber daya manusia dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.892	13

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis tersebut, didapat nilai Alpha sebesar 0.892 dari total item yaitu 13. Dilihat dari tabel 4.9 tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh Insentif yang diuji nilainya lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa Insentif memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan *reliabel*.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.813	12

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis tersebut, didapat nilai Alpha sebesar 0.813 dari total item yaitu 12. Dilihat dari tabel 4.10 tersebut didapatkan

nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh Insentif yang diuji nilainya lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa Insentif memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan *reliable*.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah poin dari uji persyaratan dari uji asumsi klasik yang artinya sebelum melakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis atau kata lain analisis regresi dapat dikatakan penelitian ini diuji kenormalannya.

Adapun cara pengujian normalitas yaitu:

- i. Jika nilainya signifikan (*asym sig 2 tailed*) > 0.05 maka berdistribusi normal.
- ii. Jika nilai signifikannya (*asym sig 2 tailed*) < 0.05 maka data distribusinya tidak normal.

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	77
Asymp.Sig. (2-tailed)	0.075

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Dilihat pada tabel 4.11 hasil dari perhitungan uji normalitas memiliki nilai signifikan sebesar 0.075 yang artinya nilainya lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan hasil data yang diuji terdistribusi secara normal.

6. Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana yaitu analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependen dengan menggunakan linear namum dalam penelitian ini hanya menggunakan suatu variabel independen sehingga disebut regresi linear sederhana. Hasil uji analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	28.324	3.050	
	Insentif	.460	.053	.711

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 hasil yang diperoleh dimasukkan ke dalam persamaan berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X = Insentif

e = Error

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 28.324 + 0.460X + e$$

Dimana:

- a. Berdasarkan hasil uji persamaan linear di atas maka diperoleh nilai constanta sebesar 28,324, artinya jika X (Insentif) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Kinerja) tetap yaitu 28.324.
- b. Nilai koefisien regresi Insentif sebesar 0.460 (positif) menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada insentif, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.460.

7. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 4.13

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	28.324	3.050		9.286	.000
1	Insentif	.460	.053	.711	8.759	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat nilai $t_{hitung} = 8.759 > t_{tabel} = 1.665$ dan nilai signifikan untuk variabel Insentif yang diperoleh lebih kecil dari nilai standar 0.05 dengan hasil analisis SPSS adalah $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan

pengaruh signifikan antara Insentif terhadap Kinerja sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dibuktikan.

2. Uji R² (Uji Determinasi)

Uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan mengenai variabel dependen. Nilai R Square dikatakan baik jika di atas 0.5 karena R Square antara nol dan satu.

Tabel 4.14

Hasil Uji R² (Uji Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.499	2.382

a. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 di atas, dapat dikatakan bahwa R² memiliki nilai sebesar 0.506, artinya variabel Insentif dengan tingkat kapasitas sebesar 50,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data mengenai variabel Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar, serta pembahasan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji persamaan linear, maka diperoleh nilai constanta sebesar 28.324, artinya jika X (Insentif) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Kinerja) tetap yaitu 28.324. Sedangkan,

nilai koefisien regresi Insentif sebesar 0.460 (positif) menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada Insentif, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.460.

Selanjutnya, hasil pengujian yang telah dilakukan dari hasil uji t (parsial), ditemukan Insentif pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8.759 > 1.665$) dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari nilai standar yaitu 0.05. Maka dapat diartikan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tahap terakhir, dari hasil uji R^2 (Determinasi) dikatakan bahwa R^2 memiliki nilai sebesar 0.506, artinya variabel Insentif dengan tingkat kapasitas sebesar 50,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti.

Artinya ini menjelaskan bahwa dengan pemberian Insentif yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga Kinerjanya bisa lebih meningkat.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Merisa Oktarani (2020) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun. Hasil penelitiannya menunjukkan

bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun sebesar 71,5%.

Penelitian Ini juga didukung penelitian Faisal Rizky Sabina (2020) dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Halyora Power Rayon Cikembar Kabupaten Sukabumi. Hasil perhitungan uji hipotesis t hitung $>$ t tabel yaitu $14.071 > 1.997$. Simpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan.

Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Hal ini dibuktikan oleh uji analisis regresi sederhana diperoleh hasil uji t Insentif dengan perolehan $t_{hitung} = 8.759 > t_{tabel} = 1.665$. Selain itu ditemukan bahwa nilai signifikan dari Insentif terhadap Kinerja Pegawai adalah $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dapat diterima. Hal ini bermakna bagi insentif terhadap kinerja pegawai, dengan adanya penambahan insentif maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar, maka:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran maupun masukan bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar mengenai pemberian Insentif yang diberikan kepada pegawai agar pimpinan perusahaan dapat memberikan insentif kepada seluruh pegawai yang mempunyai kinerja yang baik karena Insentif yang diberikan

perusahaan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Penulis Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesebelas, Penerbit Remaja Rosda Karya, Bandung, 172 halaman.
- Astriyani, D. V. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gavra Perkasa Gresik. Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis Vol, 2*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Elisy, C. P., & Pranoto, S. B. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telkom Akses). *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Iqbal, M., & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 48-55.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Machfud, M., & Supriyanto, A. S.(2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Malayu SP, Hasibuan, 2013, *Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara, Jakarta, 273 halaman.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Remaja Rosdakarya

- Nitisemito. 1996. *Manajemen Persoalia, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghoalia Indonesia.
- Nurjannah, S. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. *Repositori Uin*.
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer Honda Utama Putra di pangkalan bun. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 11(1), 126-137.
- Paryanti, A. B. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer| Vol, 5(2)*, 43.
- R. L. Mathis and J. H. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012.
- Sari, M. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Tanjung Jabung Timur. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 3(3), 152-157.
- Sabani, F. R., & Sunarya, E. (2020). Peranan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Power Rayon Cikembar Kabupaten Sukabumi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 9-17.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistyorini, S., & Panggayudi, D. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Sopir PT. Sriputa Surabaya. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 173-182.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta : Change Publication.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Suwatno, H. D., & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. *Bandung: Alfabeta*.

Usman, B., Hendri, E., & Anggiani, P. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama (SAK) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(2), 170-181.

Wijaya, H., Alamsyah, R., & Harisandy, R. (2023). Dampak Pemberian Insentif Kepada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara Pada Kantor PT. Global Makara Teknik (GMT) Site Sungai Lilin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 255-268.





Lampiran 1 : Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KOTA MAKASSAR**

Kepada Yth,**Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)****Di Makassar**

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Khusna
Nim : 105721125920
Program Studi : Manajemen
Semester : 7 (Tujuh)
No. Hp : 082291219147

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Satu (S1). Oleh karena itu, saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan kesediaan menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner ini. Informasi yang saya dapatkan akan dijaga kerahasiaannya dan semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar”**.

Dengan demikian saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya Peneliti,

Nurul Khusna

Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan di bawah ini, responden dimohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan tanda ceklist (✓) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :

<input type="checkbox"/> <20 Tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 Tahun
<input type="checkbox"/> 20-30 Tahun	<input type="checkbox"/> >40 Tahun
4. Pendidikan :

<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> S1	<input type="checkbox"/> S2	<input type="checkbox"/> S3
------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------
5. Lama Bekerja :

<input type="checkbox"/> 1-5 Tahun	<input type="checkbox"/> 6-10 Tahun
<input type="checkbox"/> 11-15 Tahun	<input type="checkbox"/> >20 Tahun
6. Bidang Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklist (✓) pada salah satu alternatif jawaban di kolom yang tersedia dan beri jawaban yang tepat menurut persepsi anda, berikut ini keterangan mengenai skor penilaian.

Alternatif jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Daftar Pernyataan

1. Insentif (X)

NO.	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kinerja						
1.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja pegawai					
2.	Kinerja saya selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima					
Lama Kerja						
1.	Lama kerja pegawai mempengaruhi insentif yang diberikan					
2.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja pegawai					
Senioritas						
1.	Senioritas pegawai mempengaruhi insentif yang diberikan					
2.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas pegawai					
Kebutuhan						
1.	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari					
2.	Saya akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan saya terpenuhi					
Keadilan dan Kelayakan						
1.	Saya merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan					
2.	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak					
Evaluasi Jabatan						
1.	Evaluasi jabatan pegawai mempengaruhi insentif yang diberikan					
2.	Insentif yang diberikan kepada pegawai mendukung pegawai agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri					
3.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan pegawai					

2. Kinerja (Y)

NO.	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kuantitas Pekerjaan						
1.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan					
Kualitas Pekerjaan						
1.	Kualitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Ketepatan Waktu						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya					
Kehadiran						
1.	Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja					
2.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai peraturan perusahaan					
Kemampuan Kerja Sama						
1.	Saya mampu bekerja sama dalam tim					
2.	Pekerjaan saya menjadi lebih ringan dan cepat selesai karena dikerjakan bersama tim					
3.	Saya mampu beradaptasi dalam tim					

46	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
47	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57
48	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
49	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	53
50	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	52
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
52	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	53
53	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	53
57	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	54
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
60	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
61	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53
62	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56
63	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	56
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
65	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	54
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
67	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	55
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
69	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
70	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	57
71	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	52
72	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
73	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	54
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
75	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	51
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
77	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	53

Lampiran 3 : Hasil Olah Data SPSS

Analisis Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama_Bekerja
N	Valid	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.52	2.68	2.92	1.91
Minimum		1	1	1	1
Maximum		2	4	5	4

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	37	48.1	48.1	48.1
	Perempuan	40	51.9	51.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	2	2.6	2.6	2.6
	20-30 Tahun	30	39.0	39.0	41.6
	31-40 Tahun	36	46.8	46.8	88.3
	>40 Tahun	9	11.6	11.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	14.3	14.3	14.3
	D3	6	7.8	7.8	22.1
	S1	43	55.8	55.8	77.9
	S2	12	15.6	15.6	93.5
	S3	5	6.5	6.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	27	35.1	35.1	35.1
	6-10 Tahun	31	40.3	40.3	75.3
	11-15 Tahun	18	23.4	23.4	98.7
	>20 Tahun	1	1.2	1.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Uji Statistik Deskriptif

Statistics

		X.1.1	X.1.2	X.2.1	X.2.2	X.3.1	X.3.2	X.4.1	X.4.2	X.5.1	X.5.2	X.6.1	X.6.2	X.6.3
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.58	4.48	4.38	4.39	4.36	4.31	4.45	4.58	4.52	4.45	4.48	4.45	4.40
Median		5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.570	.576	.586	.610	.705	.712	.640	.593	.576	.551	.576	.575	.591
Minimum		2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	29	37.7	37.7	39.0
	Sangat Setuju	47	61.0	61.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	37	48.1	48.1	49.4
	Sangat Setuju	39	50.6	50.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	2.6
	Setuju	43	55.8	55.8	58.4
	Sangat Setuju	32	41.6	41.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	2	2.6	2.6	3.9
	Setuju	40	51.9	51.9	55.8
	Sangat Setuju	34	44.2	44.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	4	5.2	5.2	7.8
	Setuju	35	45.5	45.5	53.2
	Sangat Setuju	36	46.8	46.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	5	6.5	6.5	9.1
	Setuju	37	48.1	48.1	57.1
	Sangat Setuju	33	42.9	42.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	3	3.9	3.9	5.2
	Setuju	33	42.9	42.9	48.1
	Sangat Setuju	40	51.9	51.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	2.6
	Setuju	27	35.1	35.1	37.7
	Sangat Setuju	48	62.3	62.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	31	40.3	40.3	44.2
	Sangat Setuju	43	55.8	55.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	38	49.4	49.4	51.9
	Sangat Setuju	37	48.1	48.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X.6.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	37	48.1	48.1	49.4
	Sangat Setuju	39	50.6	50.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X.6.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	39	50.6	50.6	51.9
	Sangat Setuju	37	48.1	48.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X.6.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	2.6
	Setuju	41	53.2	53.2	55.8
	Sangat Setuju	34	44.2	44.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Statistics

		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	Y.5.3
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.49	4.45	4.48	4.68	4.68	4.57	4.57	4.53	4.51	4.65	4.71	4.61
Median		4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Std. Deviation		.503	.501	.503	.471	.471	.498	.498	.502	.503	.480	.455	.491
Minimum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Y.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	50.6	50.6	50.6
	Sangat Setuju	38	49.4	49.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	54.5	54.5	54.5
	Sangat Setuju	35	45.5	45.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	51.9	51.9	51.9
	Sangat Setuju	37	48.1	48.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	32.5	32.5	32.5
	Sangat Setuju	52	67.5	67.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	32.5	32.5	32.5
	Sangat Setuju	52	67.5	67.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	42.9	42.9	42.9
	Sangat Setuju	44	57.1	57.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	42.9	42.9	42.9
	Sangat Setuju	44	57.1	57.1	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Y.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	46.8	46.8	46.8
	Sangat Setuju	41	53.2	53.2	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Y.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	49.4	49.4	49.4
	Sangat Setuju	39	50.6	50.6	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Y.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	35.1	35.1	35.1
	Sangat Setuju	50	64.9	64.9	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Y.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	28.6	28.6	28.6
	Sangat Setuju	55	71.4	71.4	100.0
Total		77	100.0	100.0	

X.3.2	Pearson Correlation	.356**	.272*	.377**	.504**	.793**	1	.436**	.436**	.338**	.405**	.336**	.325**	.449**	.723**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.017	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.003	0.000	0.003	0.004	0.000	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X.4.1	Pearson Correlation	.236*	0.149	0.204	.349**	.387**	.436**	1	.331**	.493**	.302**	0.221	0.146	.415**	.554**
	Sig. (2-tailed)	0.039	0.195	0.075	0.002	0.001	0.000		0.003	0.000	0.008	0.054	0.204	0.000	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X.4.2	Pearson Correlation	.456**	.438**	.343**	.344**	.335**	.436**	.331**	1	.486**	.264*	0.207	.446**	.409**	.638**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.002	0.003	0.000	0.003		0.000	0.021	0.071	0.000	0.000	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X.5.1	Pearson Correlation	.426**	.388**	0.114	.352**	.371**	.338**	.493**	.486**	1	.614**	.348**	.231*	.383**	.640**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.322	0.002	0.001	0.003	0.000	0.000		0.000	0.002	0.043	0.001	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X.5.2	Pearson Correlation	.274*	.298**	0.033	.288*	.381**	.405**	.302**	.264*	.614**	1	.298**	0.170	.320**	.537**
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.009	0.773	0.011	0.001	0.000	0.008	0.021	0.000		0.009	0.139	0.005	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X.6.1	Pearson Correlation	.536**	.604**	.236*	.508**	.439**	.336**	0.221	0.207	.348**	.298**	1	.604**	.507**	.673**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.038	0.000	0.000	0.003	0.054	0.071	0.002	0.009		0.000	0.000	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X.6.2	Pearson Correlation	.424**	.524**	.306**	.501**	.333**	.325**	0.146	.446**	.231*	0.170	.604**	1	.384**	.621**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.007	0.000	0.003	0.004	0.204	0.000	0.043	0.139	0.000		0.001	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X.6.3	Pearson Correlation	.503**	.468**	.355**	.545**	.465**	.449**	.415**	.409**	.383**	.320**	.507**	.384**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.005	0.000	0.001		0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	.738**	.704**	.510**	.768**	.749**	.723**	.554**	.638**	.640**	.537**	.673**	.621**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations												
		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	Y.5.3	KINERJA
Y.1.1	Pearson Correlation	1	.612**	0.194	.296**	.296**	.277*	0.067	.404**	.247*	.235*	0.107	.309**	.594**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.090	0.009	0.009	0.015	0.560	0.000	0.030	0.039	0.355	0.006	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.1.2	Pearson Correlation	.612**	1	.271*	.354**	.243*	.316**	0.158	.489**	.379**	.452**	.231*	.408**	.720**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.017	0.002	0.033	0.005	0.170	0.000	0.001	0.000	0.043	0.000	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.2.1	Pearson Correlation	0.194	.271*	1	.278*	0.223	0.098	0.150	.276*	.429**	.271*	-0.025	0.182	.493**
	Sig. (2-tailed)	0.090	0.017		0.014	0.051	0.399	0.193	0.015	0.000	0.017	0.831	0.113	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.2.2	Pearson Correlation	.296**	.354**	.278*	1	.467**	.296**	0.072	0.129	0.092	.246*	0.175	.299**	.534**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.002	0.014		0.000	0.009	0.533	0.265	0.425	0.031	0.127	0.008	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.2.3	Pearson Correlation	.296**	.243*	0.223	.467**	1	.352**	.296**	.295**	0.092	.246*	0.114	0.185	.551**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.033	0.051	0.000		0.002	0.009	0.009	0.425	0.031	0.323	0.106	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.3.1	Pearson Correlation	.277*	.316**	0.098	.296**	.352**	1	.417**	0.188	0.090	0.189	0.149	0.008	.493**
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.005	0.399	0.009	0.002		0.000	0.102	0.436	0.101	0.195	0.947	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.3.2	Pearson Correlation	0.067	0.158	0.150	0.072	.296**	.417**	1	0.188	.300**	.299**	0.091	0.062	.454**
	Sig. (2-tailed)	0.560	0.170	0.193	0.533	0.009	0.000		0.102	0.008	0.008	0.430	0.595	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.4.1	Pearson Correlation	.404**	.489**	.276*	0.129	.295**	0.188	0.188	1	.689**	.402**	0.214	.372**	.682**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.015	0.265	0.009	0.102	0.102		0.000	0.000	0.062	0.001	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.4.2	Pearson Correlation	.247*	.379**	.429**	0.092	0.092	0.090	.300**	.689**	1	.472**	0.123	.330**	.626**
	Sig. (2-tailed)	0.030	0.001	0.000	0.425	0.425	0.436	0.008	0.000		0.000	0.286	0.003	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.5.1	Pearson Correlation	.235*	.452**	.271*	.246*	.246*	0.189	.299**	.402**	.472**	1	.318**	.697**	.702**
	Sig. (2-tailed)	0.039	0.000	0.017	0.031	0.031	0.101	0.008	0.000	0.000		0.005	0.000	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.5.2	Pearson Correlation	0.107	.231*	-0.025	0.175	0.114	0.149	0.091	0.214	0.123	.318**	1	.320**	.400**
	Sig. (2-tailed)	0.355	0.043	0.831	0.127	0.323	0.195	0.430	0.062	0.286	0.005		0.005	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.5.3	Pearson Correlation	.309**	.408**	0.182	.299**	0.185	0.008	0.062	.372**	.330**	.697**	.320**	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.000	0.113	0.008	0.106	0.947	0.595	0.001	0.003	0.000	0.005		0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	.594**	.720**	.493**	.534**	.551**	.493**	.454**	.682**	.626**	.702**	.400**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Olah Data Uji Reabilitas

1. Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	13

2. Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36599913
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.076
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Olah Data Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	28.324	3.050		9.286	.000
	Insentif	.460	.053	.711	8.759	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Hipotesis (Uji T-Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	28.324	3.050		9.286	.000
	Insentif	.460	.053	.711	8.759	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Hipotesis (Koefisien Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.499	2.382

a. Predictors: (Constant), Insentif

Lampiran 4 : Dokumentasi



Lampiran 5 : Surat Penelitian dan Surat Balasan Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Nomor : 144/05/A.2-II/XII/45/2023 Makassar, 19 Desember
 2023

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : NURUL KHUSNA

Stambuk : 105721125920

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada
 Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian
 sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantunya diucapkan terimakasih.



Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip

Jl. Sultan Alaiddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
 Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talassipung Makassar - Sulawesi Selatan



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 209 Telp. 0859972 Fax (0411)965588 Makassar 90221 e-mail: lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3066/05/C.4-VIII/XII/1445/2023

19 Desember 2023 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

06 Jumadil akhir 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 144/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 19 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : NURUL KHUSNA

No. Stambuk : 10572 1125920

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 23 Desember 2023 s/d 23 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Ketua LPSM,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd

NBM 1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : **31979/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.
 Lampiran : - Walikota Makassar
 Perihal : **Izin penelitian**

di-
 Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3066/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 30 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **NURUL KHUSNA**
 Nomor Pokok : **105721125920**
 Program Studi : **Manajemen**
 Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
 Alamat : **Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar**

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **03 Januari s/d 03 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 20 Desember 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
 Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. Peringgal



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
 DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171
 Website: dpmptsp.makassar.go.id



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 070/934/SKP/SB/DPMP/TSP/12/2023

DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 070/934/SKP/SB/DPMP/TSP/12/2023, Tanggal 20 Desember 2023
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 916/SKP/SB/BKBP/12/2023

Dengan Ini Menjelaskan Bahwa :

Nama	: NURUL KHUSNA
NIM / Jurusan	: 105721125920 / Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar
Lokasi Penelitian	: Terlanggale
Waktu Penelitian	: 03 Januari 2024 - 03 Maret 2024
Tujuan	: Skripsi
Judul Penelitian	: "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR"

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email badanpoldagrikesbangpolmksa@gmail.com.
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 2023-12-27 12:13:40



Ditandatangani secara elektronik oleh
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KOTA MAKASSAR**

A. ZULKIFLY, S.STP., M.SI.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Peringgal,-



**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
KOTA MAKASSAR**

BAGIAN UMUM & KEPEGAWAIAN



Makassar, 16 Januari 2024

Nomor : 64 / B.2 / Um-Kepeg / 1 / 2024
 Sifat : ---
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth :
**KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
 Di-
Makassar

Dengan hormat,

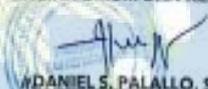
Menunjuk Surat Dinas Pemananan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Nomor: 070P934/5KP/SB/DPMTSP/12/2023; Tanggal 27 Desember 2023 dan Disposisi Direktur Umum dan Pelayanan Tanggal 9 Januari 2024 perihal **Izin Penelitian** yang tersebut namanya dibawah ini

N a m a	: NURUL KHUSNA
NIM	: 105721125920
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1) Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar
Judul	: "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR"

Sehubungan dengan hal tersebut kami dan Perumda Air Minum Kota Makassar bersedia menerima Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi sesuai Judul diatas yang dilaksanakan pada Tanggal **3 Januari s/d 3 Maret 2024**.

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN



DANIEL S. PALALLO, SE., MM., AK
 Kepala Bagian

Tembusan

1. Yth. Direksi Perumda Air Minum Kota Makassar;
2. Kepala Bagian / Kepala Wilayah Perumda Air Minum Kota Makassar;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

 pusketodammka@gmail.com

 0411 850588

 Jalan Dr. Sam Ratulangi No.3
Mangkun, Kec. Ujung Pandang
Kota Makassar, Sulawesi Selatan

Lampiran 6 : Surat Keterangan Bebas Plagiat



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Kampus Azzahra Jl. Sultan Alaudin No.259 Makassar 90221 Telp. (0411) 864972,881591 Fax. (0411) 864588

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tercantum namanya di bawah ini:

Nama : Nurul Khinna
Nim : 105721125920
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Persentase	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang dilakukan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan aplikasi Turnitin.

Ditandai surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 29 April 2024
Mengetahui
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

Nurul Khinna, M.P.P
Nim. 105721125920



H. Sultan Alaudin no.259 makassar 90221
Telepon (0411)864972,881 591,Fax (0411)8645 888
Website: www.library.umh.ac.id
E-mail : perpustakaan@umh.ac.id

Lampiran 7 : Bukti Tes Plagiat Per Bab





NURUL KHUSNA 105721125920

BAB II

by Tahap Tutup



Submission date: 27 Apr 2024 01:55PM (UTC+0700)

Submission ID: 2365467405

File name: BAB_II_2024-04-27T165413.222.docx (44.51K)

Word count: 2575

Character count: 17395



NURUL KHUSNA 105721125920

BAB III

by Tahap Tutup



Submission date: 27-Apr-2024 03:56PM (UTC+0700)
Submission ID: 2363467637
File name: BAB_III_-_2024-04-27T165504.986.docx (27.60K)
Word count: 1035
Character count: 6545

NURUL KHUSNA 105721125920 BAB III

ORIGINALITY REPORT

10%	7%	17%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.pipmakassar.ac.id Internet Source	2%
2	Rohmatul Ulini, Rio Kartika Supriyasa, Musa Hubis. Pengaruh Surat Edikannya terhadap Nilai Moral Anak Sani Syarif. Etika: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam 2018 Full	2%
3	Submitted to Universitas Tulawakman Full	2%
4	repositori.stama.ac.id Internet Source	2%
5	susanpismail.blogspot.com Internet Source	2%
6	Submitted to Binus University International Student Paper	2%

Exclude queries Exclude matches = 2%

NURUL KHUSNA 105721125920

BAB IV

by Tahap Tutup



Submission date: 23 Apr 2024 02:22 PM UTC+0700

Submission ID: 2363467736

File name: BAB_IV_-_2024-04-27T165530.987.docx (54.58K)

Word count: 3108

Character count: 18050



NURUL KHUSNA 105721125920

BAB V

by Tahrip Tutup



Submission date: 2024-04-27 10:57PM (UTC+0700)

Submission ID: 216267932

File name: BAB V_2024-04-27T10:56:14.864.docx (16.25K)

Word count: 204

Character count: 1137

NURUL KHUSNA 105721125920 BAB V

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



123dok.com

Internet Source

4%



BIOGRAFI PENULIS



NURUL KHUSNA, Panggilan Nurul lahir di Moncobalang pada tanggal 25 April 2001 dari pasangan suami istri Bapak Syahrir dan Ibu Syafriati. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Tompobalang Desa Moncobalang, Kecamatan Barombong, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Penulis mengenyam Pendidikan di SD Negeri Moncobalang 2 pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP Negeri 1 Barombong pada tahun 2013 sampai dengan 2016, selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Negeri 2 Gowa dari tahun 2016 sampai dengan 2019. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.