

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KECAMATAN MARE KABUPATEN BONE**

JUMALIA

Nomor Stambuk : 10561 05134 14



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KECAMATAN MARE KABUPATEN BONE**

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh

Gelar Sarjana Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

JUMALIA

Nomor Stambuk : 10561 05134 14

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**

PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone

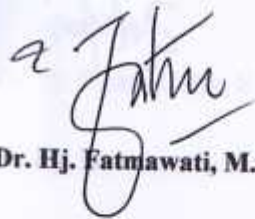
Nama Mahasiswa : Jumalia

Nomor Stambuk : 1056 105134 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Hj. Fatmawati, M.Si

Pembimbing II



Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si

Mengetahui :



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Nasrulhaq, S.Sos., MPA

PENERIMAAN TIM

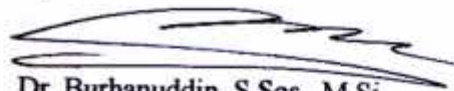
Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 0007/FSP/A.1-VIII/II/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Sabtu 09 Februari tahun 2019.

TIM PENILAI

Ketua


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

Sekretaris


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

PENGUJI

1. Abdul Kadir Adys, SH, MM (Ketua)
2. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
3. Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si
4. Nasrul Haq, S.Sos., M.PA


(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Jumalia
Nomor Stambuk : 10561 05134 14
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 26 Juli 2018

Yang Menyatakan,



Jumalia

ABSTRAK

JUMALIA. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone (dibimbing oleh Fatmawati dan Hafiz Elfiansya Parawu)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner, populasi dalam penelitian ini 52 orang responden dengan menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah pegawai dan masyarakat menjadi responden. Data tersebut dianalisis secara korelasi *produk moment* menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang cukup baik antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0.603 jika dipersentasekan 60,3%. sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.00 karena nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ maka H1 diterima dan Ho ditolak.

Kata kunci :pemberian insentif, kinerja

ABSTRACT

JUMALIA. *The effect of providing incentive on employee performance di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone* (dibimbing oleh Fatmawati dan Hafiz Elfiansya Parawu)

The purpose of this research is find the influence of the provision of incentives of the performance of employees in the district office Mare Kabupaten Bone. This research using analysis descriptive quantitative, data collection uses a questionnaire, population in this study 52 respondents by using sampling saturated so that the number of civil servants and the community to be respondents. The data analyzed in correlation products moment use spss.

The results of the study show that there was an enormous impact between the distribution of an incentive against the employee performance with a value of up a geological fault 0,603 if this wareconverted to percentages 60,3%. While the value of significance in as much as 0,00 because the value of significance in 0,00 & that any version It; 0,05 so h1 to be received and ho refused to play host to.

Keyword : Giving Incentive, Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis hingga saat ini masih diberikan kesehatan dan dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone”*.

Skripsi ini penulis susun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Shalawat dan salam tak lupa penulis junjungkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW panutan segala umat sepanjang zaman.

Ucapan terima kasih pertama-tama penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis, ayahanda **Ambolau** dan Ibunda **Wale**. Terima kasih sebesar-besarnya telah merawat dan mendidik penulis sehingga penulis dapat menjalani kehidupan dan menapaki jenjang pendidikan hingga saat ini. Terimakasih perjuangan, pengorbanan, dan doa ayahanda dan ibunda selama ini, semoga ayahanda dan ibunda senantiasa di Rahmati oleh Allah SWT. Untuk saudara(i) tercinta **Hj.Bollo, Hasnia, Hasna, Nuraeni, Arifin, Jumarni, Agussalim S.Pd, Midung** terima kasih atas kasih sayang, dukungan dan senantiasa menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi Saudara terbaik sepanjang hidup penulis.

Banyak rintangan dan tantangan yang penulis hadapi dalam penyelesaian skripsi ini untuk itu pada kesempatan ini izinkan penulis memberikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini, maka dari itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu **Dr. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Nasrulhaq, S.Sos., MPA** selaku pimpinan Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Abdul Rahman S.Ag.,M.pd.I** selaku dosen penasehat akademik penulis selama ±4 tahun menapaki jenjang pendidikan di bangku kuliah Ilmu Administrasi Negara Fisip Unismuh Makassar.
4. Ibu **Dr. Hj. Fatmawati, M.Si** dan Bapak **Dr. Hafiz Elfiansya parawu, M,Si** selaku pembimbing I dan pembimbing II penulis yang selalu memberikan arahan dan dorongan atas penyelesaian skripsi penulis.
5. Para **Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar** yang telah memberikan bimbingan selama penulis menduduki jenjang pendidikan di Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar ini.
6. Seluruh **Staf Jurusan Ilmu Adminustrasi Negara**, terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.

7. Kepada Teman-teman **Afiliasi angkatan 2014 khususnya Kelas H** dan teman-teman kuliah kerja profesi (KKP) yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan dalam pembuatan skripsi yang tanpa hentinya memberikan dukungan.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan doanya. Semoga bantuan dan keikhlasannya mendapat balasan dari Allah SWT.

Wassalamu‘alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Makassar, 01 Februari 2019



Jumalia

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengajuan Skripsi.....	ii
Halaman Persetujuan	iii
Penerimaan Tim	iv
Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	v
Abstrak.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Lampiran	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep, Definisi, dan Teori	7
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Konsep pemberian Insentif	8
3. Tujuan Pemberian Insentif.....	9
4. Foktor-faktor Pemberian Insentif	10
5. Jenis-jenis Insentif	10
6. Indikator Pemberian Insentif	12
B. Konsep Kinerja Pegawai	13
1. Pengertian Kinerja pegawai.....	13
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.....	15

3. Unsur-unsur kinerja	16
4. Indikator kinerja pegawai	16
C. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai	17
D. Kerangka pikir.....	18
E. Definisi Operasional Variabel.....	20
F. Hipotesis.....	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian	22
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	22
C. Populasi dan Sampel	23
D. Teknik Pengumpulan Data.....	23
E. Teknik Analisis Data.....	26

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi atau karakteristik obyek penelitian	29
B. Hasil Analisis Deskriptif Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone.....	40
C. Pengaruh Variabel pemberian insentif (X) terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y) secara parsial	80
D. Pembahasan.....	84
E. Pengaruh pemberian insentif (X) Terhadap kinerja (Y)	93

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA	98
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor		
Halaman		
3.1	Kriteria Jawaban Responden.....	27
4.1-4.5	Karakteristik Indikator Adil	41
4.6	Indikator Adil	45
4.7-4.11	Karakteristik Indikator Wajar	47
4.12	Indikator Wajar	50
4.13	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Insentif	51
4.14-4.16	Karakteristik Indikator Kuantitas Kerja.....	54
4.17	Indikator Kuantitas Kerja.....	56
4.18-4.20	Karakteristik Indikator Kualitas Kerja.....	57
4.21	Indikator Kualitas Kerja.....	60
4.22-4.25	Karakteristik Indikator Pemanfaatan Waktu.....	61
4.26	Indikator Pemanfaatan Waktu.....	64
4.27	Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai.....	66
4.28-30	Karakteristik indikator kuantitas kerja	68
4.31	Indikator kuantitas kerja	70
4.32-34	Karakteristik indikator kualitas kerja	71
4.35	Indikator kualitas kerja	74
4.36-39	Karakteristik indikator pemanfaatan waktu	76

4.40	Indikator pemanfaatan waktu	79
4.41	Tanggapan Responden masyarakat	80
4.42	Annova	82
4.43	Coefficients	83
4.44	Model Summary	84

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor		Halaman
1.	Biodata	101
2.	Pernyataan Penelitian	103
3	Olahan Data Spss	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan sumber daya manusia secara makro merupakan hal yang penting dalam rangka mencapai misi pembangunan yang secara efektif, serta dapat meningkatkan sumber daya manusia secara terkendali dan tertata disertai pengendalian yang baik dan benar akan dapat menghemat sumber daya alam secara teratur dengan berguna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro dan makro dapat mengembangkan sumber daya manusia secara menjadi bentuk investasi yang berhasil

Dalam kondisi perekonomian yang sedang berkembang saat ini banyak terdapat instansi-instansi baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. Sesuai sasaran yang ingin dicapai oleh lembaga pemerintah dalam menempatkan sumber daya manusia, lembaga tersebut adalah para pegawai, efektifitas kerja pegawai, tujuan lembaga, serta pentingnya pemberian insentif sangat mempengaruhi mental pegawai. Dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar melakukan pekerjaan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada prestasi kerja pegawai. Dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatan pegawai, masalah insentif ini sangat penting dalam mempengaruhi mental pegawai.

UU No. 5 Tahun 2014 adalah UU tentang Aparatur Sipil Negara merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Terdapat beberapa poin penting Salah satunya

tentang status Kepegawaian Pusat dan Daerah. akan dijadikan satu yaitu Aparatur Negara namun perlu penyesuaian dengan Undang-Undang lainnya seperti Otonomi Daerah (*otda*).

Menurut Maziah (2016) menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. Hasil analisis menunjukkan pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.

Insentif adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pegawai dengan memberikan insentif. Insentif merupakan seluruh pendapatan yang diperoleh baik berupa uang, barang langsung atau berupa kompensasi atas jasa yang diberikan kepada pegawai tersebut. Pemberian insentif yang tepat untuk meningkatkan kerja pegawai, dimaksudkan pula untuk membuat pegawai memiliki semangat dalam bekerja di instansi dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja dalam rangka menghadapi eraglobalisasi saat ini dalam kondisi masyarakat sekarang seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya itu sendiri.

Kinerja adalah suatu tingkatan keberhasilan yang di capai seseorang dengan melakukan aktifitas-aktifitas yang diberikan kepadanya dengan mendasari pengetahuan yang dimilikinya, kecakapan serta kesungguhan. Kinerja yang baik hanya datang dari pegawai yang merasa memiliki tanggungjawab terhadap

pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dan dukungan oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pimpinan agar pelaksanaan kinerja berjalan dengan baik maka perlu adanya insentif, Hal ini yang dimaksud agar tidak terjadi penyimpangan, kesalahan dan penyelewengan.

Pegawai di instansi selalu dituntut untuk mengikuti semua perkembangan yang ada serta tercapainya tujuan. Suatu instansi maka perlu adanya pemberian insentif agar pegawai bisa bekerja dengan baik dengan mengupayakan insentif yang besarnya profesional dan juga bersifat yang artinya sesuai dengan jenjang karir, Karena insentif sangat diperlukan untuk memacu efektifitas para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing. Dengan menurunnya produktifitas dan semangat kerja pegawai. Insentif diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai,

Pemerintah Kecamatan Mare Kabupaten Bone, yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang demikian, pegawai kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone harus efektif mungkin dalam menjalankan pekerjaannya. Namun sayangnya pada prakteknya, seringkali ditemukan pegawai yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya. Misalnya para pegawai seringkali datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan.

Pemerintah Kecamatan Mare kabupaten Bone merupakan bagian dari institusi pemerintahan daerah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian peranan dan fungsi pegawai di Kecamatan Mare

Kabupaten Bone tidak terealisasi dengan sebagaimana mestinya, karena pegawai kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone tidak memadai untuk melaksanakan tujuan yang telah direncanakan karena Pemanfaatan waktunya yang tidak efektif.

Dalam hal ini Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pemerintahan dengan misinya masing-masing yang secara umum yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang ditetapkan.

Permasalahan yang terjadi pada kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone dalam masalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai menurun.

Untuk mencapai kinerja yang diinginkan Camat Mare perlu melaksanakan fungsi dan tugas dengan cara memotivasi para pegawainya dan juga sering berkomunikasi, agar para pegawainya menyadari bahwa mereka memang dibutuhkan dan tidak dibeda-bedakan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, demi kemajuan bersama. Camat juga dibutuhkan untuk mengontrol kegiatan para pegawai apakah berjalan dengan tujuan yang ingin di capai atau tidak. Camat dan pegawai haruslah saling bekerja

sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Masing-masing dari mereka haruslah menyadari tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone “**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa baik pemberian insentif pegawai pada kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone?
2. Seberapa baik kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan menjadi dasar bahwa tujuan penelitian ini, adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pemberian insentif pada kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone
3. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat penambahan ilmu pengetahuan khususnya dalam insentif dan dapat dijadikan bahan referensi penelitian selanjutnya yang berpengaruh dengan kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi pemerintah setempat dalam pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep, Definisi, dan Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan mengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi dan kinerja karyawan adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Menurut Sondang P. Siagian, manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai unsur penting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan tantangan dan berbagai sasarannya

serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik sifatnya internal maupun eksternal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelolah sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.

2. Konsep Pemberian Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, sebagai pendapatan di luar gaji pokok atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif yang diharapkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Insentif pada umumnya di gunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2007), mengatakan bahwa: Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya standar. Insentif adalah alat yang digunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Insentif merupakan sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang cukup besar untuk meningkatkan produktifitas kerja dalam organisasi Gorda (2004).

Menurut Manullung (2003) menyatakan bahwa insentif merupakan sarana memotivasi dan menimbulkan dorongan. Dari definisi tersebut insentif dapat diartikan sebagai berikut: insentif adalah variabe penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok yang diketahui berdasarkan perbedaan

dalam mencapai hasil kerja, hal ini dirancang untuk memberikan ransangan atau memotivasi karyawan berusaha meningkatkan produktifitas kerja.

Menurut Nawawi (2003) insentif adalah penghargaan atau ganjaran untuk mendorong para pekerja agar daya produksinya tinggi, bawaan tidak tetap atau sewaktu-waktu. Sedangkan menurut Harsono (2004: 21) berpendapat, insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik. Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa insentif merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan produktifitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada pegawai pada dasarnya adalah untuk mendorong para pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan dapat membuktikan prestasi yang baik. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan instansi terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memperthankan pegawai yang berprestasi untuk tetap berada dalam instansi. Menurut Gardo (2004: 156) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan:

- a. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- b. Mendorong semangat kerja pegawai dan memberikan kepuasan.
- c. Meningkatkan produktivitas.
- d. Dalam melakukan tugasnya, seseorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.

- e. Memberikan insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan pegawai sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- f. Mempertahankan pegawai yang berprestasi agar tetap bedara dalam instansi.

c. Faktor-faktor Pemberian Insentif

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa di hubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra melebihi suatu standar yang telah di tetapkan telah di setujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang di hasilkan.

Pengaturan insentif harus di tetapkan dengan cermat dan tepat serta dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan instansi yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus di hubungkan dengan jumlah atau apa yang telah di capai selama priode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak yang diketahui secara nyata. Rumusan pembagian insentif di tetapkan secara adil sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (*out put*), kerja dan memajukan ambisi untuk mencapai penghasilan serta dapat menguntungkan semua pihak.

d. Jenis-jenis Insentif

Berdasarkan kepada insentif yang diberikan, maka jenis-jenis insentif dapat diklasifikasikan menjaditiga golongan, yaitu:

- a. *Individu incentive*, yaitu insentif yang di berikan kepda karyawan berdasarkan usaha atau prestasi kerja masing-masing pegawai.
- b. *Plant incentive*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan standar dari masing-masing kelompok.

c. *Plant wide incentive*, yaitu insentif yang di berikan kepada seluruh pegawai insentif berdasarkan kriteria pembayaran di instansi.

Jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secarajela hingga dapat diketahui oleh pegawai dan perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat meningkatkan gairah kerja pegawai yang terlibat. Menurut Siagian (2002), jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut:

1. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan produksi yang terlampaui.

2. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karna berhasilnya melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat menimbulkan/meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka simpulan dari Hasibuan (2002):

a. Insentif material

Dapat diberikan dalam bentuk:

1. Bonus

2. Komisi

3. Kompensasi yang ditangguhkan
 4. Bantuan hari tua
 5. Pembagian laba
- b. Insentif nonmaterial

Dapat diberikan dalam bentuk:

1. Jaminan sosial
2. Pemberian piagam penghargaan
3. Pemberian promosi
4. Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Nyatanya insentif yang sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan akan meningkatkan semangat dan gairah pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sehingga dampak yang ditimbulkan berupa hasil kerja yang meningkatkan serta tercapainya tujuan dan sasaran, sehingga pegawai diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan/instansi.

E. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2008), insentif adalah perpanjangan balas jasa yang diberikan kepada karyawan/ pegawai tertentu yang kinerjanya diatas kinerja lazim. Pemberian insentif harus berdasarkan asas adil dan wajar. Jadi, indikator pemberian insentif itu ada 2 (dua), yaitu:

1. Adil, disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan.

2. Wajar, disesuaikan dengan kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal dan batas upah minimal pemerintah.

3. Konsep Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah produk kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah ketuhan hasilkerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2000), Mengemukakan bahwa “hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedarmayanti (2009), *performance* bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan hasil kerja. Sebagai operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau aktualisasi tugas yang telah diselesaikan oleh seorang dalam kurung waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melakukan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma,

standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Ada pun tiga komponen yang menyangkut tentang kinerja yaitu:

1. Tujuan

Petunjuk serta dampak pada perilaku kerja yang diinginkan organisasi terhadap setiap personil.

2. Ukuran

Ukuran akan melihat seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peran penting.

3. Penilaian

Pengukuran kinerja regular yang dikaitkan dengan cara mendapatkan target tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan arah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaan secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja seorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif, berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi:

1. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasa ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2. Keterampilan

Keterampilan yaitu kemampuan dan penguasa teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan seperti keterampilan konseptual, keterampilan manusia dan keterampilan teknis.

3. Kemampuan

Kemampuan yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi dibidang tertentu yang dimiliki seseorang karyawan atau pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan kerja sama dan tanggung jawab.

4. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang berifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika

meraka bersifat negative terhadap situasi kerjanyaakan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

c. Unsur-unsur kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kekuasaan dan kewajiban masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melampaui hukum dan sesuai dengan etika dan moral.

Unsur-unsur yang terkandung dalam kinerja yaitu terdiri dari:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Factor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karya pegawai seperti kemampuan motivasi, kecakapan, dan prestasi peranan.
3. Pncapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu
5. Tidak melanggar hukum
6. Sesuai dengan etika dan moral

d. Indikator Kinerja pegawai

Menurut Hasibuan (2003), kinerja merupakan suatu kejayaan dalam bekerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam memajukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawa kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau yang dialaminya selama bekerja.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama menggunakan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

4. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dan berdampak langsung pada sebuah organisasi atau instansi pemerintahan, dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sebuah organisasi atau instansi pemerintahan harus didukung sumber manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam instansi tersebut.

Dengan adanya insentif, pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat meningkatkan kinerja, kuantitas kerja, pemikiran yang berorientasi memajukan instansi, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal

tersebut dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat, semangat dan rasa penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang bisa berefek juga menurunkan angka korupsi dikalangan pegawai tersebut.

Hasil penelitian terdahulu sebagai berikut : Menurut Rahmi Nisa (2014) Insentif yang diberikan kepada pegawai pada Badan Umum Daerah Kota Medan tergolong pada kategoritinggi yaitu sebesar 38,63%, Efektivitas kerja pegawai pada Kantor sekretariat pemerintahan bagian umum Daerah Kota Medan tergolong pada katagori sedang yaitu sebesar 43,18%, sedangkan Dari hasil penelitian terbukti bahwa dilihat tingkat korelasi antara variabel bebas (x) Pengaruh Insentif dengan variabel terikat (y) Efektivitas kerja pegawai berada pada interpestasi sedang , yaitu antara 0,10-0,399. Dengan demikian efektivitas kerja pegawai hanya sebagian saja yang dipengaruhi oleh insentif, selebihnya dipengaruhi faktor-faktor lain diluar insentif.

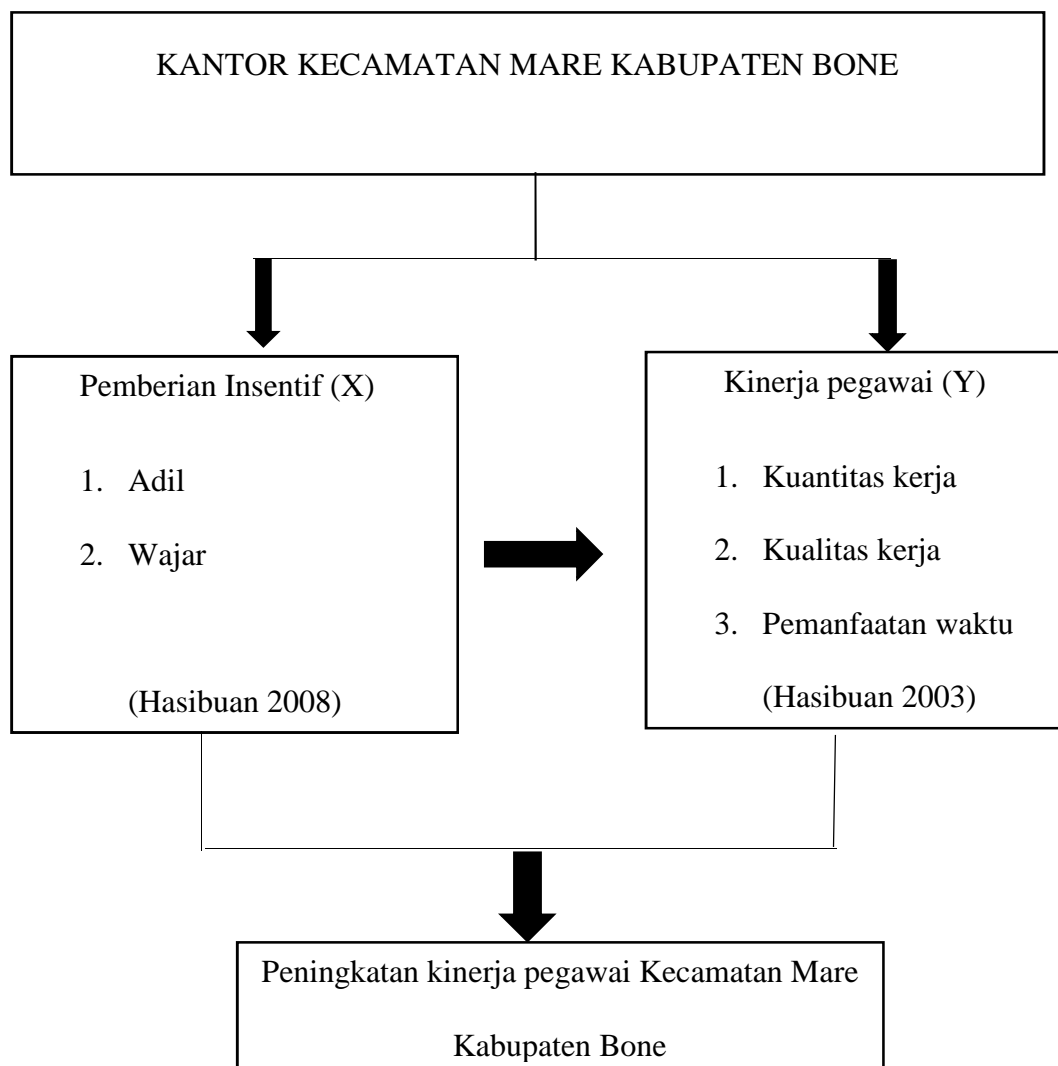
Pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karna adanya pemberian insentif seperti adil dalam pemberian prestasi kerja.

B. Kerangka Pikir

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang di berikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat dalam bekerja untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan/ pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Pemberian insentif harus berdasarkan asas yaitu adil dan wajar.

Kinerja merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi perlu pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu. Adapun kerangka pikir digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir



C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberian Insentif (X)

Insentif adalah pemberian rangsangan atas balas jasa yang ditunjukkan kepada setiap pegawai di kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone yang berfungsi sebagai pendorong agar pegawai dapat lebih giat bekerja, berdaya guna, dan juga dapat menjadi suatu penghargaan terhadap hasil atau prestasi kerja mereka. Pemberian Insentif diharapkan akan mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai. Adapun indikator dari variabel pemberian insentif (X), adalah:

- a. Adil, memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, dan jabatan pekerjaan dari masing-masing pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone
- b. Wajar, pemberian insentif yang disesuaikan dengan kebutuhan normatif yang ideal, upah yang layak, disesuaikan dengan pengorbanan yang dilakukan oleh pegawai, menimbulkan rasa percaya diri kepada para pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone.

2. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah keberhasilan seorang pegawai kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah di rencanakan sebelumnya.

- a. Kuantitas kerja yaitu menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu. memiliki hasil kerja, diberi beban kerja sesuai dengan

kemampuan, dan kendala yang dialami selama bekerja oleh para pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone.

- b. Kualitas kerja yaitu dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. dilihat dari rapi saat memberikan pelayanan, melaksanakan pekerjaan dengan teliti, sesuai dengan kemampuan pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone.
- c. Pemanfaatan waktu yaitu dengan memanfaatkan waktunya dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah ditentukan di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone, datang dan pulang tepat waktu, perihal hadir dan kerajinan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak menambah waktu istirahat di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone.

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone.

H₁: Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu penelitian

Waktu penelitian dilakukan kurang lebih 2 bulan yang dilaksanakan pada tanggal 14 September sampai 8 November dengan lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone. Pemilihan lokasi penelitian dilatar belakang oleh kenyataan yang terjadi. Hasil observasi awal penelitian menunjukkan bahwa kantor kecamatan mare kabupaten bone kurang memiliki kepedulian terhadap tugas-tugas pegawainya, banyak pegawai yang pulang jauh awal dari waktu kerja yang ditentukan. Hasil observasi awal terlihat bahwa rendahnya kinerja pegawai.

B. Jenis dan Tipe penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone, sekaligus pula guna menguji teori-teori terkait insentif dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun jenis penelitian ini berdasarkan tujuannya termasuk jenis penelitian terapan (*applied research*) karena bertujuan untuk menerapkan, menguji, dan mengevaluasi kemampuan teori-teori terkait pemberian insentif dan kinerja kerja pegawai guna memecahkan masalah-masalah praktis yang terdapat di kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone

Adapun jenis penelitian ini berdasarkan tingkat kealamiahan (*natural setting*) obyek yang diteliti termasuk jenis penelitian survey karena peneliti

mendapatkan data dari tempat yang alamiah di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone dengan melakukan perlakuan berupa pemberian kuesioner dalam pengumpulan data penelitian.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai berjumlah 26 orang dan masyarakat 26 orang pada kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone, dengan jumlah keseluruhan yaitu 52 orang. Sehingga, sampel penelitian ini dikatakan sebagai sampel jenuh karena jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone di jadikan sebagai populasi penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah observasi nonpartisipan, dimana peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari pada lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone. Peneliti hanya mencatat, menganalisis, dan membuat kesimpulan tentang perilaku pegawai di lokasi penelitian tersebut.

Peneliti juga melakukan observasi terstruktur dalam penelitian ini, dimana observasi yang dilakukan dirancang secara sistematis terkait hal yang akan diamati, serta waktu dan tempat melakukan observasi tersebut. Observasi terstruktur dilakukan karena peneliti sudah mengetahui dengan pasti variabel-variabel yang akan diamati, yaitu variabel X (pemberian insentif) dan Y (kinerja). Peneliti melakukan observasi terstruktur dengan menggunakan instrument penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

2. Kuesioner

Guna mempermudah proses penelitian dan pengumpulan data maka peneliti terlebih dahulu membuat instrumen penelitian dalam bentuk kisi-kisi instrumen penelitian. Penelitian ini bermaksud meneliti tentang “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone”.

Berdasarkan instrumen penelitian dalam bentuk kisi-kisi instrumen penelitian yang dibuat oleh peneliti, maka teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner adalah sebuah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup akan digunakan dalam penelitian ini guna membantu 52 orang responden, yaitu 26 orang pegawai Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone ditambah 26 orang masyarakat untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat, sekaligus juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh kuesioner yang telah terkumpul nantinya.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist*, dimana responden tinggal memberikan tanda *check* () pada tempat yang telah disediakan. Peneliti membuat 3 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, 1 satu kuesioner untuk memperoleh data terkait pemberian insentif (variabel X) yang diberikan kepada 26 orang pegawai dan 2 (dua) kuesioner untuk memperoleh data terkait kinerja pegawai (variabel Y), masing-masing untuk 26 orang pegawai dan 26 orang masyarakat secara aksidental (yang ditemui di lokasi penelitian). Kuesioner

dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Nilai variabel yang diukur menggunakan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi 52 orang responden pegawai dan masyarakat di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone tentang masalah yang menjadi variabel penelitian, yang terdiri atas variabel pemberian insentif dan kinerja pegawai. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS): diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S): diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR): diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS): diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS): diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Kuesioner yang sudah valid dan reliabel seluruh butirnya dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas isi (*content validity*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji apakah konstruk atau karakteristik (variabel laten) dalam penelitian ini, yaitu variabel pemberian insentif dan kinerja pegawai dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan

software SPSS version 20. Didasarkan bahwa responden penelitian ini adalah seluruh populasi (sampel jenuh) sebanyak 52 orang responden, maka pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment (terlampir). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya.

Reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji konsistensi butir-butir yang ada pada kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*. Pengujian reliabilitas cukup dengan membandingkan r_{alpha} dengan nilai 0,6. Jika $r_{alpha} > 0,6$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, dalam perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), penyebaran data mulai perhitungan rata-rata standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari

perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kuantitatif, dimana hasil persentase ini dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1. Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Baik
60% - <80%	Baik
40% - <60%	Cukup Baik
20% - < 40%	Kurang Baik
0% - < 20%	Sangat Tidak Baik

(Arikunto, 2010: 246)

2. Teknik Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel X (pemberian insentif) terhadap variabel Y (Kinerja) Digunakan untuk mewujudkan perbandingan dan menggunakan persamaan tersebut untuk perkiraan

(*prediction*). Adapun rumus perbandingan regresi sederhana yang menggunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan rumus:

\hat{Y} = variabel kedisiplinan a = konstanta

X = variabel kepemimpinan b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value (sig) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai P value (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kecamatan Mare

1. Letak Geografis dan Batas Wilayah

Kecamatan Mare sebagai salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Bone mempunyai fungsi yang sangat penting dalam membentuk citra pembangunan pada umumnya di Kabupaten Bone. Luas wilayah sekitar 263,50 Km² dengan koordinat geografis berada pada 4⁰31'48" LS dan 120⁰17'17" BT, dengan batas wilayah sebagai berikut:

-) Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Cina dan kecamatan Sibulue
-) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Tonra dan Patimpeng
-) Sebelah Timur berbatasan dengan Teluk Bone
-) Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Ponre

Kecamatan Mare berada pada kategori lokasi Dataran yang mempunyai jarak tempuh 36 Km dari ibukota kecamatan ke ibukota kabupaten, dan secara administratif terdiri dari 1 (Satu) Kelurahan dan 17 Desa.

2. Keadaan sosial Ekonomi Penduduk

Kecamatan Mare memiliki Tujuh belas Desa dan Satu Kelurahan yang terdiri:

1. Desa Pesisir Pantai

- Desa Pattiro
- Desa Data
- Desa Sumaling
- Desa Cege
- Desa Ujung Salangketo
- Desa Lapasa

2. Desa Dataran

- Kelurahan Padaelo - Desa Tellongeng
- Desa Kadai - Desa Mtp. Walie
- Desa Tellu Boccoe - Desa Lakukang
- Desa Mario - Desa Ujung Tanah

3. Desa Pegunungan

- Desa Lappa Upang
- Desa Mattirowalie

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Sebagaimana kita ketahui bahwa Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai Perangkat Daerah kabupaten yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas pokok dan fungsi Kecamatan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan dan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor. 05 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Bone.

4. Susunan Organisasi Kecamatan terdiri dari:

- a. Camat
- b. Sekretariat Dipimpin Oleh sekretaris Camat yang membawahi:
 1. Sub Bagian Umum dan kepegawaian
 2. Sub Bagian Program dan Keuanga
- c. Seksi Pemerintahan dan Kependudukan
- d. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

- e. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat
- f. Seksi Perekonomian, Pendapatan Asli Daerah dan Kesejahteraan Rakyat
- g. Seksi Pelayanan Umum

1. Camat

Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan Otonomi Daerah.

Camat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi:

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat Kecamatan;
- f. Membina penyelenggaraan Pemerintahan Desa/Kelurahan;
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintahan Desa/Kelurahan;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat Kecamatan

- (1) Sekretariat kecamatan dipimpin oleh Sekretaris Kecamatan yang mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan tugas koordinasi di bidang kesekretariatan yang menjadi tanggungjawab kecamatan.

(2) Sekretaris kecamatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program dan anggaran pada kecamatan.
- b. Pelaksanaan program dan anggaran.
- c. Pengoordinasian tugas-tugas pada kecamatan dan memberikan pelayanan administrasi kepada seksi lain dan/atau kelurahan
- d. Penyusunan bahan dokumentasi dan statistik, peraturan perundang-undangan, pengelolaan bahan bacaan dan penyelenggaraan kemitraan dengan masyarakat.
- e. Penyusunan data, evaluasi dan penyiapan laporan pelaksanaan program kerja kepada camat.
- f. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan rumah tangga.
- g. Penyelenggaraan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan.
- h. Pelaksanaan pembinaan asn di lingkungan kecamatan.
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh camat terkait tugas dan fungsinya.

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Dipimpin oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-menyurat, naskah dinas dan pengelolaan kearsipan.
- b. Menyusun rencana formasi, informasi jabatan serta data kepegawaian.

- c. Membuat usul mutasi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, cuti, pensiun, pemberhentian, izin belajar, kartu pegawai, kartu askes dan pembinaan karir pegawai.
- d. Menyelenggarakan urusan administrasi kepegawaian, keprotokolan, kehumasan dan penyiapan rapat-rapat dinas
- e. Melaksanakan peningkatan kapasitas sumber daya manusia (sdm) aparatur sipil negara (asn) melalui program pendidikan dan pelatihan.
- f. Melaksanakan pemeliharaan/perawatan kendaraan dinas, gedung kantor, perlengkapan kantor dan aset lainnya.
- g. Menyiapkan penghapusan sarana dan prasarana/perlengkapan/aset.
- h. Melaksanakan pembinaan asn pada sub bagian umum dan kepegawaian.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris kecamatan terkait tugasnya.

2. Sub Bagian Program dan Keuangan

Dipimpin oleh Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan yang mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, perencanaan, penyusunan, monitoring, pelaporan dan evaluasi program kerja dan keuangan.
- b. Melaksanakan fasilitasi dan penyelarasan program dan penganggaran di lingkungan kecamatan.
- c. Melaksanakan sosialisasi program dan keuangan di lingkungan kecamatan.
- d. Melaksanakan penyusunan laporan tahunan, laporan triwulan, laporan bulanan, laporan pertanggungjawaban dan laporan kinerja.

- e. Menyiapkan rencana umum pengadaan
- f. Membuat rencana kerja tahunan.
- g. Menyusun program dan kegiatan bidang keuangan, menyelenggarakan pelayanan administrasi keuangan rutin, melaksanakan pembukuan keuangan, menyusun laporan keuangan rutin, memelihara bahan dan penyelenggaraan dokumen keuangan serta membuat laporan pertanggungjawaban keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- h. Mengidentifikasi dan menginventarisasi sumber-sumber penerimaan kecamatan.
- i. Mengatur dan menjalankan administrasi keuangan sesuai pedoman akuntansi pemerintah dan ketentuan perundang-undangan.
- j. Mengawasi dan melaksanakan verifikasi administrasi keuangan.
- k. Membina dan mengatur penatausahaan perbendaharaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- l. Membuat evaluasi pelaporan kemajuan penggunaan anggaran (rencana dan realisasi) secara berkala.
- m. Menyusun rencana dan program kerja sub bagian program dan keuangan.
- n. Melaksanakan kegiatan pengelolaan keuangan dinas sesuai dengan dokumen pelaksanaan anggaran.
- o. Menyiapkan bahan pelaksanaan verifikasi, perbendaharaan, pembukuan keuangan dan pelaporan keuangan.
- p. Menyiapkan bahan tanggapan pemeriksaan.

- q. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas pada sub bagian program dan keuangan.
- r. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris kecamatan terkait tugasnya.

3. Seksi Pemeritahan dan Kependudukan

Dipimpin oleh Kepala Seksi Pemeritahan dan Kependudukan yang mempunyai tugas membantu camat dalam :

- a. Menyiapkan bahan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan umum dan desa/kelurahan serta pembinaan keagrariaan.
- b. Menyiapkan bahan dalam rangka pelaksanaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- c. Menyiapkan bahan pembinaan ideologi negara dan kesatuan bangsa, organisasi sosial politik, organisasi masyarakat, dan lembaga kemasyarakatan lainnya.
- d. Fasilitasi penyelesaian sengketa antar desa/kelurahan.
- e. Fasilitasi penyusunan peraturan desa dan peraturan kepala desa.
- f. Fasilitasi administrasi tata pemerintahan desa.
- g. Fasilitasi pelaksanaan tugas kepala desa dan perangkat desa.
- h. Fasilitasi pelaksanaan pemilihan kepala desa.
- i. Fasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi badan permusyawaratan desa.
- j. Rekomendasi pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa.
- k. Fasilitasi kerja sama antar desa dan kerja sama desa dengan pihak ketiga.

- l. Fasilitasi penataan, pemanfaatan, dan pendayagunaan ruang desa serta penetapan dan penegasan batas desa.
- m. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan seksi pemerintahan dan kependudukan.
- n. Pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada seksi pemerintahan dan kependudukan.
- o. Melaksanakan tugas lain yang diberikan camat terkait tugasnya.

4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Dipimpin oleh Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum yang mempunyai tugas membantu Camat dalam :

- a. Menyiapkan bahan dalam rangka penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum.
- b. Melaksanakan pembinaan tertib perizinan termasuk pembinaan aparat ketertiban.
- c. Memfasilitasi penyelesaian sengketa tanah.
- d. Fasilitasi penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- e. Fasilitasi penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- f. Pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada seksi ketentraman; dan ketertiban umum.
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan camat terkait tugasnya.

5. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat

Dipimpin oleh Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat yang mempunyai tugas membantu camat dalam :

- a. Mengoordinasikan dan memfasilitasi pembinaan pertanian, peternakan, perhubungan, perdagangan, lingkungan hidup dan kehutanan.
 - b. Fasilitasi sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah dengan pembangunan desa.
 - c. Koordinasi pendampingan desa di wilayahnya.
 - d. Fasilitasi penyusunan program dan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa.
 - e. Fasilitasi penyusunan perencanaan pembangunan partisipatif.
 - f. Fasilitasi penyusunan program dan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa.
 - g. Melaksanakan pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.
 - h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat terkait tugasnya.
6. Seksi Perekonomian, Pendapatan Asli Daerah dan Kesejahteraan Rakyat

Dipimpin oleh Kepala Seksi Perekonomian, Pendapatan Asli Daerah dan Kesejahteraan Rakyat yang melaksanakan tugas membantu Camat dalam :

- a. Menyiapkan bahan penyelenggaraan perekonomian dan PAD serta kesejahteraan rakyat.
- b. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan pemberdayaan masyarakat dalam usaha pengembangan ekonomi produksi dan distribusi.
- c. Memfasilitasi penyelenggaraan perekonomian dan optimalisasi PAD serta peningkatan kesejahteraan rakyat.
- d. Memfasilitasi pembinaan pajak bumi dan bangunan.

- e. Mengoordinasikan dan memfasilitasi pembinaan bidang keagamaan, kesehatan, pendidikan, kebudayaan dan ketenagakerjaan.
- f. Mengoordinasikan dan memfasilitasi pembinaan kesejahteraan rakyat, organisasi kemasyarakatan dan keagamaan.
- g. Mengoordinasi, memantau dan memfasilitasi pemberian bantuan sosial.
- h. Mengoordinasikan pelaksanaan pembangunan kawasan perdesaan di wilayahnya.
- i. Fasilitasi pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban lembaga kemasyarakatan.
- j. Fasilitasi pengelolaan keuangan desa dan pendayagunaan aset desa;
- k. Memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan perekonomian dan PAD serta peningkatan kesejahteraan rakyat dalam wilayah kecamatan.
- l. Melaksanakan pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada Seksi Perekonomian, Pendapatan Asli Daerah dan Kesejahteraan Rakyat.
- m. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan camat terkait tugasnya.

7. Seksi Pelayanan Umum

Dipimpin oleh Kepala Seksi Pelayanan Umum yang melaksanakan tugas membantu Camat dalam :

- a. Memfasilitasi pelayanan umum dan pemeliharaan sarana prasarana fasilitas pelayanan umum.
- b. Memfasilitasi pelayanan kebersihan, pertamanan dan penerangan jalan umum.
- c. Memfasilitasi pembinaan dan pelayanan penataan ruang dan permukiman.
- d. Memfasilitasi dan melaksanakan program pelayanan umum.
- e. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pelayanan umum.

- f. Melaksanakan pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada seksi pelayanan umum.
- g. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan camat terkait tugasnya

5. Jenis-jenis Pelayanan Kependudukan Kantor Kecamatan Mare

- a. Pelayanan Registrasi Kartu Penduduk
- b. Pelayanan Perfotaan KTP-Elektronik
- c. Pelayanan Registrasi Surat Pindah Penduduk
- d. Pelayanan Registrasi Kartu Keluarga
- e. Pelayanan Registrasi Akta Kelahiran
- f. Pelayanan Akte Jual Beli dan Akte Hibah

6. Visi dan Misi Kecamatan Mare

Guna melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Mare dalam melaksanakan rencana pembangunan, mengacu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional., Adapun Visi dan Misi Kecamatan Mare adalah sebagai berikut :

➤ **Visi:**

“Menjadikan Kecamatan Mare sebagai Kota berbudaya, Relegius, bermanfaat, cerdas dan sejahtera lahir bathin melalui pelayanan public”

➤ **Misi:**

1. Menjadikan Masyarakat untuk menjalin adat istiadat.
2. Mewujudkan Masyarakat yang beriman dan bertaqwa.
3. Mendorong peningkatan SDM yang handal, Ekonomi, Pendidikan dan Kesehatan.
4. Meningkatkan keakraban Birokrasi dan Masyarakat dalam pelayanan Publik.

B. Hasil Analisis Deskriptif pemberian Insentif dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone

1. Hasil Deskriptif Insentif

Insentif adalah sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Maka untuk mengetahui deskriptif insentif pegawai dilakukan pengolahan data dengan dua indikator instrument tersebut adapun indikator insentif yaitu adil dan wajar.

a. Adil

Adil yaitu disesuaikan dengan prestasi kerjanya pegawai karna banyak sekali dampak yang akan dirasakan dan manfaatnya akan dirasakan. Adil dalam penelitian ini adalah bagian dari indikator dalam variabel insentif pada kantor kecamatan mare kabupaten bone. Maka untuk mengetahui indikator adil melalui sub indikator dalam lima pernyataan pegawai memiliki prestasi kerja yang kreatif dan inovatif, pegawai memiliki kemampuan dalam beberapa jenis pekerjaan, pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan amanah, pegawai memiliki resiko dalam bekerja, saya dibrti insentif sesuai dengan pekerjaan saya. Untuk

mendeskripsikan dari dua puluh tujuh responden terhadap sub indikator adil dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.1 sampai 4.5 sebagai berikut.

- 1) Pegawai memiliki prestasi kerja yang kreatif dan inovatif

Tabel 4.1
Karakteristik pegawai memiliki prestasi yang kreatif dan inovatif

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	6	23,1%
Tidak setuju	1	3,8%
Ragu-ragu	5	19,2%
Setuju	13	50,0%
Sangat setuju	1	3,8%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden dengan jawaban sangat tidak setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 6 responden atau sebesar 23,1%, jawaban tidak setuju dengan memperoleh 1 responden atau sebesar 3,8%, jawaban ragu-ragu dengan memperoleh 5 responden atau sebesar 19,2%, jawaban setuju dengan memperoleh 13 responden atau sebesar 50,0%, jawaban sangat setuju dengan memperoleh 1 responden atau sebesar 3,8%

Sesuai dengan tanggapan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa pegawai memiliki prestasi kerja yang kreatif dan inovatif. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan pegawai namun kenyataannya masih ada pegawai yang tidak kereatif dalam menjlankan tugasnya.

- 2) Pegawai memiliki kemampuan dalam beberapa jenis pekerjaan.

Tabel 4.2

Karakteristik pegawai memiliki kemampuan dalam beberapa jenis pekerjaan

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	3	11,5%
Tidak setuju	3	11,5%
Ragu-ragu	6	23,1%
Setuju	11	42,3%
Sangat setuju	3	11,5%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas dengan karakteristik sub indikator pegawai memiliki kemampuan dalam beberapa jenis pekerjaan pada indikator adil dengan penelitian sebanyak 26 responden yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 11 responden atau sebesar 42,3%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 11,5%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam beberapa jenis pekerjaan dilakukan di lokasi penelitian dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan yang mana sebagian besar para pegawai yang melakukan pekerjaan dengan kemampuannya meskipun masih ada sebahagian yang melanggar hal tersebut.

3) Pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan amanah .

Tabel 4.3

Karakteristik pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan amanah

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	6	23,1%
Tidak setuju	-	-
Ragu-ragu	5	19,2%
Setuju	12	46,2%
Sangat setuju	3	11,5%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas dengan karakteristik sub indikator pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan amanah pada indikator adil dengan penelitian sebanyak 26 responden yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 12 responden atau sebesar 46,2%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 11,5%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa bertanggung jawab dalam melaksanakan amanah telah dilakukan oleh para pegawai dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan para pegawai akan bertanggungjawab dalam melaksanakan amanahnya yang telah diberikn masing-masing.

4) Karakteristik pegawai memiliki resiko dalam bekerja.

Tabel 4.4

Karakteristik pegawai memiliki resiko dalam pekerjaan

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	4	15,4%
Tidak setuju	1	3,8%
Ragu-ragu	7	26,9%
Setuju	12	46,2%
Sangat setuju	2	7,7%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas dengan karakteristik sub indikator pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan amanah pada indikator adil dengan penelitian sebanyak 26 responden yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 12 responden atau sebesar 46,2%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 3,8%.

Sesuai dengan tanggapan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa memiliki resiko dalam pekerjaan. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan melihat cara para pegawai dalam meyelesaikan tugasnya dengan baik dan terlihat yakin dirinya dapat meyelesaikan pekerjaan tersebut.

5) Karakteristik pemberian insentif sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 4.5

Karakteristik pemberian insentif sesuai dengan pekerjaan

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	7	26,9%
Ragu-ragu	6	23,1%
Setuju	10	38,5%
Sangat setuju	3	11,5%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas dengan karakteristik sub indikator pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan amanah pada indikator adil dengan penelitian sebanyak 26 responden yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 10 responden atau sebesar 38,5%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 11,5%. Berdasarkan hasil analisis data pada kelima indikator Adil pada variabel insentif tersebut dapat disimpulkan pada tabel 4.6 sebagai berikut.

Sesuai dengan tanggapan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa diberi insentif sesuai dengan pekerjaan saya. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan para pegawai diberi insentif sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 4.6

Indikator Adil

ITEM-ITEM PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	RR (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	23,1	3,8	19,2	50,0	3,8	100
Item 2	11,5	11,5	23,1	42,3	11,5	100
Item 3	23,1	-	19,2	46,2	11,5	100
Item 4	15,4	3,8	26,9	46,2	7,7	100
Item 5	-	26,9	23,1	38,5	11,5	100
Rata-rata (%)	14,6	9,2	22,3	44,7	9,2	100

(sumber data: hasil penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.6 diatas maka indikator Adil dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 26 responden yaitu dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 44,7% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling

terendah yakni 9,2% responden memberikan penilaian tidak setuju. Indikator adil pada kantor kecamatan mare kabupaten bone menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 44,7%. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator Adil sebesar 44,7% responden setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju 14,6% yang diperoleh dari penilaian sebesar 9,2% responden tidak setuju dan 22,3% responden ragu-ragu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di kantor kecamatan mare kabupaten bone dapat ditemukan bahwa adil dalam pemberian insentif di kantor kecamatan mare kabupaten bone.

b. Wajar

Wajar adalah wajar dalam memberikan insentif sesuai dengan yang telah ditentukan. Wajar ini termasuk bagian dari indikator insentif yang memiliki lima item pertanyaan. Maka untuk mengetahui sub indikator pada wajar dapat diukur melalui lima pernyataan saya menerima insentif sesuai dengan kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal, saya menerima upah minimal dari pemerintah daerah, saya merasa insentif yang diterima sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan, saya merasa nyaman berada di lingkungan kerja, saya merasa memiliki kepercayaan lebih besar dari pimpinan. Untuk mendeskripsikan dari dua puluh tujuh responden terhadap sub indikator wajar dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.7 sampai 4.11.

1) menerima insentif sesuai dengan kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal

Tabel 4.7
Karakteristik saya menerima insentif sesuai dengan kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	3	11,5%
Tidak setuju	5	19,2%
Ragu-ragu	8	30,8%
Setuju	10	38,5%
Sangat setuju	-	-
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas dengan karakteristik sub indikator pegawai menerima insentif sesuai dengan kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal pada indikator adil dengan penelitian sebanyak 26 responden yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 10 responden atau sebesar 38,5%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat tidak setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 11,5%, jawaban tidak setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 5 responden atau sebesar 19,2%, jawaban ragu-ragu dengan memperoleh tanggapan sebanyak 8 responden atau sebesar 18,5%.

2) pegawai menerima upah minimal dari pemerintah daerah.

Tabel 4.8
Karakteristik pegawai menerima upah minimal dari pemerintah daerah

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	2	7,7%
Tidak setuju	8	30,8%
Ragu-ragu	2	7,7%
Setuju	11	42,3%
Sangat setuju	3	11,5%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas dengan karakteristik sub indikator pegawai menerima upah minimal dari pemerintah daerah pada indikator wajar dengan penelitian sebanyak 26 responden yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 11 responden atau sebesar 42,3%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat tidak setuju dan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 2 responden atau sebesar 7,7%,

Berdasarkan 27 responden, sebagian besar menyatakan bahwa menerima upah minimal dari pemerintah dilakukan oleh pegawai dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai menerima bonus sesuai yang diinginkan namun masih ada yang belum sesuai dengan kinerja masing-masing.

3) Insentif yang diterima sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan.

Tabel 4.9

Karakteristik insentif yang diterima sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	3	11,5%
Tidak setuju	5	19,2%
Ragu-ragu	8	30,8%
Setuju	10	38,5%
Sangat setuju	-	-
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas dengan karakteristik sub saya merasa insentif yang diterima sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan pada indikator wajar dengan penelitian sebanyak 26 responden yang dapat dilihat

bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 10 responden atau sebesar 38,5%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat tidak setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 11,5%.

4) Pegawai merasa kenyamanan berada dilingkungan kerja.

Tabel 4.10

Karakteristik pegawai merasa kenyamanan berada dilingkungan kerja

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	4	15,4%
Tidak setuju	1	3,8%
Ragu-ragu	8	30,8%
Setuju	11	42,3%
Sangat setuju	2	7,7%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas dengan karakteristik sub saya merasa nyaman berada dilingkungan kerja pada indikator wajar dengan penelitian sebanyak 26 responden yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 11 responden atau sebesar 42,3%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 3,8%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan setuju bahwa saya merasa nyaman berada dilingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat para pegawai yang berada dilingkungan kantor tidak nyaman karna banyah bnayak yang pulang belum waktunya yang tealah ditentukan.

5) pegawai memiliki kepercayaan yang lebih besar dari pimpinan.

Tabel 4.11

Karakteristik pegawai memiliki kepercayaan yang lebih besar dari pimpinan

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	4	15,4%
Tidak setuju	1	3,8%
Ragu-ragu	7	26,9%
Setuju	12	46,2%
Sangat setuju	2	7,7%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas dengan karakteristik sub saya merasa memiliki kepercayaan lebih besar dari pimpinan pada indikator wajar dengan penelitian sebanyak 26 responden yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 12 responden atau sebesar 46,2%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 3,8%.

Berdasarkan hasil analisis data pada kelima indikator wajar pada variabel insentif tersebut dapat disimpulkan pada tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12
Indikator wajar

ITEM-ITEM PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	RR (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	11,5	19,2	30,8	38,5	-	100
Item 2	7,7	30,8	7,7	42,4	11,5	100
Item 3	11,5	19,2	30,8	38,5	-	100
Item 4	15,4	3,8	30,8	42,3	7,7	100
Item 5	15,4	3,8	26,9	46,2	7,7	100
Rata-rata (%)	12,3	15,3	25,4	41,6	5,4	100

(sumber data: hasil penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.12 diatas maka indikator wajar dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata 26 responden, ditemukan hasil analisis deskriptif tentang indikator wajar yang dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari

responden paling tinggi yakni 42,9% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 5,2% responden memberikn penilaian sangat setuju. Indikator wajar di kantor kecamatan mare kabupate bone menunjukkan bahwa memiliki penilaian 48,1%. Penilaian tersebut diperoleh dari dari hasl analisis indikator wajar sebesar 42,9 % responden setuju dan 5,2% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju sebesar 11,9% yang diperoleh dari penilaian sebesar 14,8% responden tidak setuju, 25,2% responden ragu-ragu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator wajar berada pada tingkat penilaian baik.

Berdasarkan hasil analisis data pada keenam indikator variabel tentang pemberian insentif (X) dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13.
Tanggapan responden tentang pemberian insentif (X)

Pertanyaan	Jawaban responden										Skor
	STS		TS		RR		S		SS		
		%		%		%		%		%	
Item 1	6	22,3%	1	3,8%	5	19,2%	13	50,0%	1	3,8%	80
Item 2	3	11,5%	3	11,,5%	6	23,1%	11	42,3%	3	11,5%	86
Item 3	6	23,1%	-	-	5	19,2%	12	46,2%	3	11,5%	84
Item 4	4	15,4%	1	3,8%	7	26,9%	12	46,2%	2	7,7%	85
Item 5	-	-	7	26,9%	6	23,1%	10	38,5%	3	11,5%	87
Item 6	3	11,5%	5	19,2%	8	30,8%	10	38,5%	-	-	77
Item 7	2	7,7%	8	30,8%	2	7,7%	11	42,3%	3	11,5%	83
Item 8	3	11,5%	5	19,2%	8	30,8%	10	38,5%	-	-	77
Item 9	4	15,4%	1	3,8%	8	30,8%	11	42,3%	2	7,7%	84
Item 10	4	15,4%	1	3,8%	7	26,9%	12	46,2%	2	7,7%	85
Total Skor											828
Rata-rata											82

(Sumber: data yang sudah diolah)

Pada tabel 4.13 diatas, tanggapan responden tentang pemberian insentif dengan total skor 828 atau dengan rata-rata skor 82 dari 10 item pernyataan yang didapatkan pada kelima indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item

pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1.

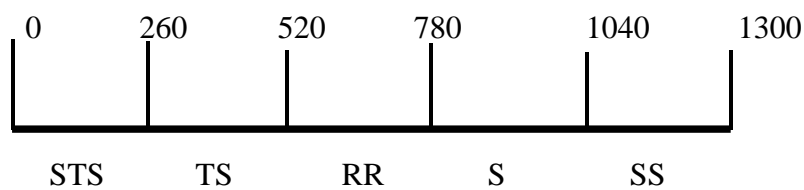
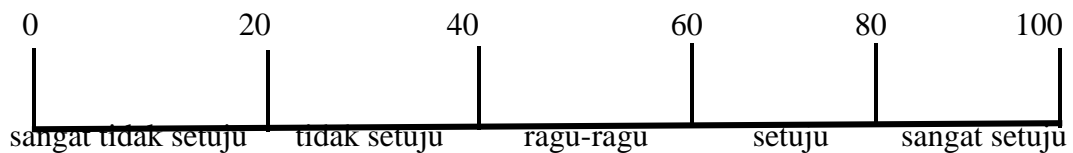
Untuk mengetahui skor maximum variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{item} \\ \text{pernyataan} &= 5 \times 26 \times 10 \\ &= 1300 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebesar 828. Maka tanggapan dari 26 responden terhadap insentif di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone yaitu:

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% = \frac{828}{1300} \times 100\% = 63,6\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap variabel X ini berada pada penilaian baik.



Keterangan:

Sangat tidak setuju (STS)	= 1	= 1 x 26 x 10 = 260
Tidak setuju (TS)	= 2	= 2 x 26 x 10 = 520
Ragu-ragu (RR)	= 3	= 3 x 26 x 10 = 780
Setuju (S)	= 4	= 4 x 26 x 10 = 1040
Sangat setuju (ST)	= 5	= 5 x 26 x 10 = 1300

2. Hasil Deskriptif kinerja pegawai

Kinerja adalah Kinerja yang baik di mana seorang pegawai mengerjakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan dan juga tepat waktu, dan kinerja yang sangat baik adalah jika seseorang dapat mengerjakan tugas melebihi dari yang diharapkan dan perilaku tersebut. Maka untuk mengetahui deskriptif kinerja pegawai dilakukan pengolahan data dengan tiga indikator instrument tersebut adapun indikator kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu.

a. Tanggapan Pegawai

a) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah suatu kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu, Kuantitas kerja termasuk salah satu dari indikator variabel kinerja pegawai yang memiliki tiga item pernyataan pegawai memiliki hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu, pegawai diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, pegawai memiliki kendala selama bekerja. Adapun tanggapan responden mengenai kuantitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

- 1) Pegawai memiliki hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu.

Tabel 4.14
Karakteristik pegawai memiliki hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	3	11,5%
Ragu-ragu	6	23,1%
Setuju	14	58,8%
Sangat setuju	3	11,5%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas tentang karakteristik pegawai memiliki hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 14 responden atau sebesar 58,8%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 11,5%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa pegawai memiliki hasil kerja yang meningkat dengan memilih jawaban setuju dari responden. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan memiliki hasil kerja yang meningkat meskipun ada sebagian pegawai yang yang belum menerapkan.

- 2) Pegawai diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 4.15
Karakteristik pegawai diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Ragu-ragu	5	19,2%
Setuju	16	61,5%
Sangat setuju	5	19,2%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas tentang karakteristik pegawai memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 16 responden atau sebesar 61,5%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 5 responden atau sebesar 19,2%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa pegawai diberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai sangat baik meskipun terkadang ada beberapa yang terlihat santai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

3) Pegawai memiliki kendala selama bekerja.

Tabel 4.16

Karakteristik pegawai memiliki kendala selama bekerja

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	3	11,5%
Ragu-ragu	5	19,2%
Setuju	11	42,3%
Sangat setuju	7	26,9%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas tentang karakteristik pegawai memiliki kendala selama bekerja yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 11 responden atau sebesar 42,3%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 11,5%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa memiliki kendala dalam bekerja telah dilakukan oleh para pegawai dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai memberikan pemahaman kepada pada rekan kerja mengenai tugas yang di berikan jika merasa kesulitan.

Berdasarkan hasil analisis data pada tiga pernyataan dalam kuantitas kerja dapat disimpulkan pada tabel 4.17 sebagai berikut.

Tabel 4.17

Indikator kuantitas kerja

ITEM-ITEM PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	RR (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	-	11,5	23,1	58,8	11,5	100
Item 2	-	-	19,2	61,2	19,2	100
Item 3	-	11,5	19,2	42,4	26,9	100
Rata-rata (%)	-	7	20	54	19	100

(Sumber data: hasil penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.17 diatas maka indikator kuantitas kerja dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 26 responden yaitu dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 54% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilain rata-rata responden paling terendah yakni 7% responden memberikan penilain tidak setuju. Indikator kuantitas kerja di Kantor Kecamatan Mare Kabupatn Bone menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 54% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator kuantitas kerja sebesar 7% responden tidak setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian ragu-ragu sebesar 20%, yang diperoleh dari penilaian sebesar 19% responden sangat setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja berada pada tingkat penilaian tidak baik. Hal ini dilihat dari cara kerja pegawainya yang tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini ditemukan banyak pegawai yang malas dalam bekerja, serta dilihat dari pelayanan yang masih berbelit-belit dan dipersulit.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di kantor kecamatan mare kabupaten bone pada indikator kuantitas kerja dapat ditemukan pada lapangan bahwa kuantitas kerjanya masih kurang diterapkan.

b) Kualitas kerja

Kuantitas kerja adalah mencerminkan seberapa baik pegawai mampu menyelesaikan tugas dan menghasilkan yang baik dalam pekerjaannya. Adapun kualitas kerja ini termasuk bagian dari indikator kuantitas kerja yang memiliki tiga item pernyataan pegawai terlihat rapi saat memberikan pelayanan, pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti, pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan. Adapun tanggapan responden mengenai kualitas kerja data dilihat pada tabel berikut.

1) Pegawai terlihat rapi saat memberikan pelayanan.

Tabel 4.18
Karakteristik pegawai terlihat rapi saat memberikan pelayanan

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Ragu-ragu	4	15,4%
Setuju	18	69,2%
Sangat setuju	4	15,4%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai melaksanakan pekerjaan secara sistematis yang dapat dilihat dari hasil olahan data. Maka data

tertinggi berada pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 18 responden atau sebesar 69,2%. Sedangkan penilain terendah berada pada item pernyataan ragu-ragu dan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 4 responden atau sebesar 15,4%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan setuju bahwa pegawai terlihat rapi saat memberikan pelayanan. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat para pegawai yang datang ke kantor menggunakan pakaian dinas dan juga pakaian batik untuk waktu tertentu. Meskipun masih ada juga dari beberapa responden menanggapi bahwa memakai pakaian dinas saat jam kerja tidak perlu.

2) Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 4.19

Karakteristik pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Ragu-ragu	14	53,8%
Setuju	10	38,5%
Sangat setuju	2	7,7%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.19 diatas tentang karakteristik pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 14 responden atau sebesar 53,8%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 2 responden atau sebesar 7,7%.

Berdasarkan 26 reponden, sebagian besar menyatakan bahwa selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti dilakukan oleh para pegawai dengan melihat jawaban ragu-ragu dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa masih ada pegawai yang kurang teliti dalam pekrijaanya.

3) Pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan.

Tabel 4.20

Karakteristik pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	4	15,4%
Ragu-ragu	13	50,0%
Setuju	7	26,9%
Sangat setuju	2	7,7%
Jumlah total	52	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel atas tentang karakteristik pegawai pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dapat dilihat dari hasil olahan data. Maka data tertinggi berada pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 13 responden atau sebesar 50,0 %. Sedangkan penilain terendah berada pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 2 responden atau sebesar 7,7%.

Berdasarkan hasil analisis data pada tiga pernyataan dalam indikator kualitas kerja dapat disimpulkan pada tabel 4.21 sebagai berikut.

Tabel 4.21

Indikator kualitas kerja

ITEM-ITEM PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	RR (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	-	-	15,4	69,2	15,4	100
Item 2	-	-	53,8	38,5	7,7	100
Item 3	-	15,4	50,0	26,9	7,7	100
Rata-rata (%)	-	5,1	39,8	44,8	10,3	100

(Sumber data: hasil penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.21 diatas maka indikator kualitas kerja dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 26 responden dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 46,2% responden memberikan penilaian ragu-ragu, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 2,56% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Indikator kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 48,7% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator kuanlitas kerja sebesar 2,56% responden sangat tidak setuju dan 4,5% responden tidak setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 93% yang diperoleh dari penilaian sebesar 46,2% responden setuju, 35,9% responden ragu-ragu dan 10,9% responden sangat setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kinerja pegawai berada pada tingkat penilaian tidak baik. Hal ini d lihat kurangnya pegawai kantor kecamatan mare kabupaten bone. Maka berdasarkan hasil observasi dapat dinilai bahwa indikator kualitas kerja sudah diterapkan namun masih kurang.

c) Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah kemampuan dalam menentukan dan melaksanakan seluruh pekerja dengan tujuan dan batasan waktu yang jelas baik dalam kehidupan professional maupun pribadi. Pemanfaatan waktu ini merupakan salah satu indikator kinerja pegawai yang memiliki empat item pernyataan pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif, pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, pegawai tidak menambah waktu istirahat. Adapun tanggapan responden mengenai pemanfaatan dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif.

Tabel 4.22

Karakteristik pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	10	38,5%
Ragu-ragu	9	34,6%
Setuju	6	23,1%
Sangat setuju	1	3,8%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel di atas tentang karakteristik pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 10 responden atau sebesar 38,5%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 3,8%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar para menyatakan bahwa selalu memanfaatkan waktu secara efektif tidak dengan melihat jawaban ragu-ragu dari responden. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan pegawai selalu

memanfaatkan waktu secara efektif meskipun masih ada sebahagian yang belum memanfaatkan waktu dengan baik.

2) Pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu

Tabel 4.23

Karakteristik pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	4	15,4%
Tidak setuju	6	23,1%
Ragu-ragu	6	23,1%
Setuju	7	26,9%
Sangat setuju	3	11,5%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 7 responden atau sebesar 26,9%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 4 responden atau sebesar 11,5%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dilakukan di lokasi penelitian dengan melihat jawaban ragu-ragu dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan yang mana sebagian besar para pegawai yang datang tepat waktu dan pulang disaat jam pulang kantor meskipun masih ada sebahagian yang melanggar hal tersebut.

3) Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Tabel 4.24

Karakteristik pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Ragu-ragu	14	53,8%
Setuju	10	38,5%
Sangat setuju	2	7,7%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 14 responden atau sebesar 53,8%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan sangat tidak setuju dengan jumlah sebanyak 2 responden atau sebesar 7,7%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditetapkan dilakukan di lokasi penelitian dengan melihat jawaban ragu-ragu dari responden. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan yang mana sebagian besar para pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tepat waktu meskipun masih ada sebahagian yang melanggar hal tersebut.

4) Pegawai tidak menambah waktu istirahat

Tabel 4.25
Karakteristik pegawai tidak menambah waktu istirahat

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Ragu-ragu	5	19,2%
Setuju	16	61,5%
Sangat setuju	5	19,2%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 16 responden atau sebesar 61,5%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan ragu-ragu dan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 5 responden atau sebesar 19,2%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar para pegawai menyatakan bahwa tidak menambah waktu istirahat dengan melihat jawaban ragu-ragu dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan saat jam istirahat berakhir para pegawai berdatangan kembali meskipun ada sebahagian yang datang terlambat.

Berdasarkan hasil analisis data pada empat pernyataan dalam indikator pemanfaatan waktu dapat disimpulkan pada tabel 4.26 sebagai berikut:

Tabel 4.26
Indikator pemanfaatan waktu

ITEM-ITEM PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	RR (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	-	38,5	34,6	23,1	3,8	100
Item 2	15,4	23,1	23,1	26,9	11,5	100
Item 3	-	-	53,8	38,5	7,7	100
Item 4	-	-	19,2	61,5	19,2	100
Rata-rata (%)	3,8	15,4	32,7	37,5	10,6	100

(Sumber data: hasil penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.21 diatas maka indikator kualitas kerja dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 26 responden dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 42,8% responden memberikan penilaian ragu-ragu, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 2,9% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Indikator kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 45,7% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator pemanfaatan waktu sebesar 2,9% responden sangat tidak setuju dan 11,1% responden tidak setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 93% yang diperoleh dari penilaian sebesar 11,5% responden tidak setuju, 42,8% responden ragu-ragu dan 31,7% responden setuju.

Indikator kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone ada sebagian kecil pegawai beranggapan bahwa pemanfaatan waktu ini telah diterapkan, namun adapula yang menilai bahwa pemanfaatan waktu masih kurang diterapkan di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone. Maka berdasarkan dari uraian tersebut agar dilakukan penerapan pemanfaatan waktu bisa diterapkan dengan sangat baik di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone.

Berdasarkan hasil analisis data pada ketiga indikator dari variabel Y atau kinerja pegawai dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 4.27

Tanggapan responden tentang kinerja pegawai (Y)

Pertanyaan	Jawaban responden										Skor
	STS		TS		RR		S		SS		
		%		%		%		%		%	
Item 1	-	-	3	11,5%	6	23,1%	14	58,8%	3	11,5%	95
Item 2	-	-	-	-	5	19,2%	16	61,5%	5	19,2%	104
Item 3	-	-	3	11,5%	5	19,2%	11	42,3%	7	26,9%	100
Item 4	-	-	-	-	4	15,4%	18	69,2%	4	15,4%	104
Item 5	-	-	-	-	14	53,8%	10	38,5%	2	7,7%	92
Item 6	-	-	4	15,4%	13	50,0%	7	26,9%	2	7,7%	85
Item 7	-	-	10	38,5%	9	34,6%	6	23,1%	1	3,8%	76
Item 8	4	15,4%	6	23,1%	6	23,1%	7	26,9%	3	11,5%	77
Item 9	-	-	-	-	14	53,8%	10	38,5%	2	7,7%	92
Item 10	-	-	-	-	5	19,2%	16	61,5%	5	19,2%	104
Total Skor											929
Rata-rata											92

(Sumber: data yang sudah diolah)

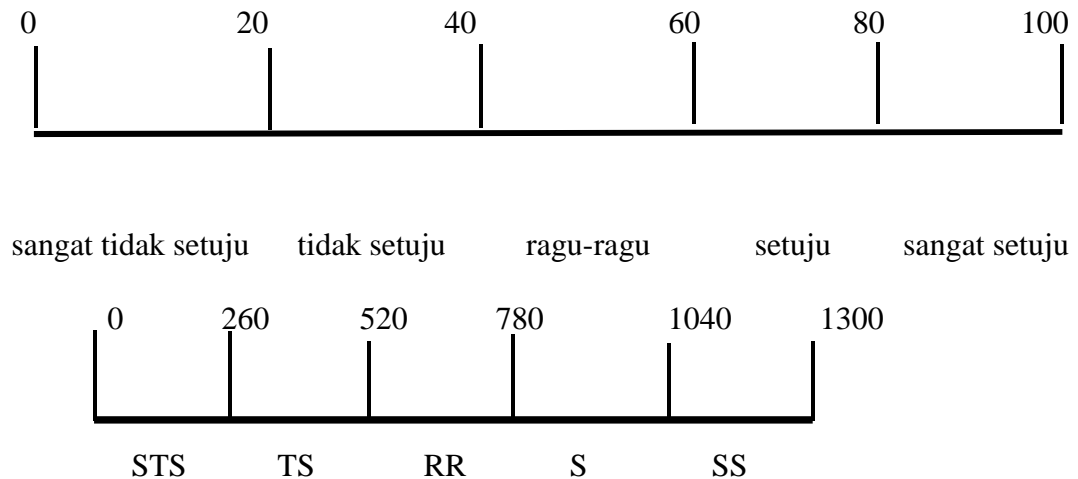
Pada tabel 4.27 diatas, tanggapan respon den tentang kinerja pegawai dengan total skor 929 atau dengan rata-rata skor 92 dari 10 item pernyataan yang didapatkan pada kelima indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{item} \\
 \text{pernyataan} &= 5 \times 26 \times 10 \\
 &= 1300
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebesar 929. Maka tanggapan dari 26 responden terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone yaitu:

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% = \frac{929}{1300} \times 100\% = 71,4\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap variabel Y ini berada pada penilaian baik.



Keterangan:

Sangat tidak setuju (STS)	= 1	= 1 x 26 x 10 = 260
Tidak setuju (TS)	= 2	= 2 x 26 x 10 = 520
Ragu-ragu (RR)	= 3	= 3 x 26 x 10 = 780
Setuju (S)	= 4	= 4 x 26 x 10 = 1040
Sangat setuju (SS)	= 5	= 5 x 26 x 10 = 1300

3. Hasil Deskriptif masyarakat

Kinerja adalah Kinerja yang baik di mana seorang pegawai mengerjakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan dan juga tepat waktu, dan kinerja yang sangat baik adalah jika seseorang dapat mengerjakan tugas melebihi dari yang diharapkan dan perilaku tersebut. Maka untuk mengetahui deskriptif kinerja pegawai dilakukan pengolahan data dengan tiga indikator instrument tersebut

adapun indikator kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu.

b. Tanggapan Masyarakat

a) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah suatu kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu, Kuantitas kerja termasuk salah satu dari indikator variabel kinerja pegawai yang memiliki tiga item pernyataan pegawai memiliki hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu, pegawai diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, pegawai memiliki kendala selama bekerja. Adapun tanggapan responden mengenai kuantitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Pegawai memiliki hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu.

Tabel 4.28
Karakteristik pegawai memiliki hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Ragu-ragu	7	26,9%
Setuju	17	65,4%
Sangat setuju	2	7,7%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.28 diatas tentang karakteristik pegawai memiliki hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 7 responden atau sebesar 26,9%. Sedangkan penilain terendah sebanyak 2 responden atau sebesar 7,7%. Sedangkan penilain terendah sebanyak 17 responden atau sebesar 65,4%.

diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 2 responden atau sebesar 7,7%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa pegawai memiliki hasil kerja yang meningkat dengan memilih jawaban setuju dari responden. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan memiliki hasil kerja yang meningkat meskipun ada sebagian pegawai yang yang belum menerapkan.

2. Pegawai diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 4.29
Karakteristik pegawai diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	3	11,5%
Ragu-ragu	16	61,5%
Setuju	4	15,4%
Sangat setuju	3	11,5%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.29 diatas tentang karakteristik pegawai memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 16 responden atau sebesar 61,5%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 11,5%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa pegawai diberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat kinerja yang ditunjukkan oleh

pegawai sangat baik meskipun terkadang ada beberapa yang terlihat santai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

3. Pegawai memiliki kendala selama bekerja.

Tabel 4.30

Karakteristik pegawai memiliki kendala selama bekerja

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	3	11,5%
Tidak setuju	-	-
Ragu-ragu	11	42,3%
Setuju	6	23,1%
Sangat setuju	6	23,1%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.30 diatas tentang karakteristik pegawai memiliki kendala selama bekerja yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 11 responden atau sebesar 42,3%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan sangat tidak setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 11,5%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa memiliki kendala dalam bekerja telah dilakukan oleh para pegawai dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai memberikan pemahaman kepada pada rekan kerja mengenai tugas yang di berikan jika merasa kesulitan.

Berdasarkan hasil analisis data pada tiga pernyataan dalam kuantitas kerja dapat disimpulkan pada tabel 4.31 sebagai berikut.

Tabel 4.31

Indikator kuantitas kerja

ITEM-ITEM PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	RR (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	-	-	26,9	65,4	7,7	100
Item 2	-	11,5	61,5	15,4	11,5	100
Item 3	11,5		42,3	23,1	23,1	100
Rata-rata (%)	3,8	3,8	43,6	34,7	14,1	100

(Sumber data: hasil penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.31 diatas maka indikator kuantitas kerja dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 26 responden yaitu dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 43,6% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilain rata-rata responden paling terendah yakni 1,9% responden memberikan penilain sangat tidak setuju. Indikator kuantitas kerja di Kantor Kecamatan Mare Kabupatn Bone menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 45,5% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator kuantitas kerja sebesar 1,9% responden sangat tidak setuju dan 5,8% responden tidak setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 92,3% yang diperoleh dari penilaian sebesar 43,6% responden setuju, 32,0% responden ragu-ragu dan 16,7% responden sangat setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja berada pada tingkat penilaian tidak baik. Hal ini dilihat dari cara kerja pegawainya yang tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini ditemukan banyak pengawai yang malas dalam bekerja, serta dilihat dari pelayanan yang masih berbelit-belit dan dipersulit.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di kantor kecamatan mare kabupaten bone pada indikator kuantitas kerja dapat ditemukan pada lapangan bahwa kuantitas kerjanya masih kurang diterapkan.

b. Kualitas kerja

Kuantitas kerja adalah mencerminkan seberapa baik pegawai mampu menyelesaikan tugas dan menghasilkan yang baik dalam pekerjaannya. Adapun kualitas kerja ini termasuk bagian dari indikator kuantitas kerja yang memiliki tiga item pernyataan pegawai terlihat rapi saat memberikan pelayanan, pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti, pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan. Adapun tanggapan responden mengenai kualitas kerja data dilihat pada tabel berikut.

1. Pegawai terlihat rapi saat memberikan pelayanan.

Tabel 4.32
Karakteristik pegawai terlihat rapi saat memberikan pelayanan

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	3	11,5%
Tidak setuju	3	11,5%
Ragu-ragu	12	46,2%
Setuju	5	19,2%
Sangat setuju	3	11,5%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai melaksanakan pekerjaan secara sistematis yang dapat dilihat dari hasil olahan data. Maka data tertinggi berada pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 12 responden atau sebesar 46,2%. Sedangkan penilain terendah berada pada item pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 11,5%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan setuju bahwa pegawai terlihat rapi saat memberikan pelayanan. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat para pegawai yang datang ke kantor menggunakan pakaian dinas dan juga pakaian batik untuk waktu tertentu. Meskipun masih ada juga dari beberapa responden menanggapi bahwa memakai pakaian dinas saat jam kerja tidak perlu.

2. Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 4.33

Karakteristik pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	3,8%
Tidak setuju	-	-
Ragu-ragu	15	57,7%
Setuju	8	30,8%
Sangat setuju	2	7,7%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.33 diatas tentang karakteristik pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 15 responden atau sebesar 57,7%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan sangat tidak setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 3,8%.

Berdasarkan 26 reponden, sebagian besar menyatakan bahwa selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti dilakukan oleh para pegawai dengan melihat jawaban ragu-ragu dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa masih ada pegawai yang kurang teliti dalam pekrjaanya.

3. Pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan.

Tabel 4.34

Karakteristik pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Ragu-ragu	14	53,8%
Setuju	8	30,8%
Sangat setuju	4	15,4%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel atas tentang karakteristik pegawai pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dapat dilihat dari hasil olahan data. Maka data tertinggi berada pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 14 responden atau sebesar 53,8%. Sedangkan penilain terendah berada pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 4 responden atau sebesar 15,4%.

Berdasarkan hasil analisis data pada tiga pernyataan dalam indikator kualitas kerja dapat disimpulkan pada tabel 4.35 sebagai berikut.

Tabel 4.35

Indikator kualitas kerja

ITEM-ITEM PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	RR (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	11,5	11,5	46,2	19,2	11,5	100
Item 2	3,8	-	57,7	30,8	7,7	100
Item 3	-	-	53,8	30,8	15,4	100
Rata-rata (%)	5,1	3,8	52,6	26,9	11,6	100

(Sumber data: hasil penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.35 diatas maka indikator kualitas kerja dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 52 responden dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 46,2% responden

memberikan penilaian ragu-ragu, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 2,56% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Indikator kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 48,7% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator kuanlitas kerja sebesar 2,56% responden sangat tidak setuju dan 4,5% responden tidak setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 93% yang diperoleh dari penilaian sebesar 46,2% responden setuju, 35,9% responden ragu-ragu dan 10,9% responden sangat setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kinerja pegawai berada pada tingkat penilaian tidak baik. Hal ini d lihat kurangnya pegawai kantor kecamatan mare kabupaten bone. Maka berdasarkan hasil observasi dapat dinilai bahwa indikator kualitas kerja sudah diterapkan namun masih kurang.

c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah kemampuan dalam menentukan dan melaksanakan seluruh pekerja dengan tujuan dan batasan waktu yang jelas baik dalam kehidupan professional maupun pribadi. Pemanfaatan waktu ini merupakan salah satu indikator kinerja pegawai yng memiliki empat item pernyataan pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif, pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, pegawai tidak menambah waktu istirahat. Adapun tanggapan responden mengenai pemanfaatan dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif.

Tabel 4.36
Karakteristik pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	3,8%
Tidak setuju	3	11,3%
Ragu-ragu	11	42,3%
Setuju	8	30,8%
Sangat setuju	3	11,5%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 11 responden atau sebesar 42,3%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan sangat tidak setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 3,8%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar para menyatakan bahwa selalu memanfaatkan waktu secara efektif tidak dengan melihat jawaban ragu-ragu dari responden. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif meskipun masih ada sebahagian yang belum memanfaatkan waktu dengan baik.

2. Pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu

Tabel 4.37
Karakteristik pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	2	7,7%
Ragu-ragu	13	50,0%
Setuju	7	26,9%
Sangat setuju	4	15,4%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 13 responden atau sebesar 50,0%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 2 responden atau sebesar 7,7%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dilakukan di lokasi penelitian dengan melihat jawaban ragu-ragu dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan yang mana sebagian besar para pegawai yang datang tepat waktu dan pulang disaat jam pulang kantor meskipun masih ada sebahagian yang melanggar hal tersebut.

3. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Tabel 4.38

Karakteristik pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	3,8%
Tidak setuju	-	-
Ragu-ragu	15	57,7%
Setuju	8	30,8%
Sangat setuju	2	7,7%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 15 responden atau sebesar 57,7%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item

penyataan sangat tidak setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 3,8%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar menyatakan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditetapkan dilakukan di lokasi penelitian dengan melihat jawaban ragu-ragu dari responden. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan yang mana sebagian besar para pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tepat waktu meskipun masih ada sebahagian yang melanggar hal tersebut.

4. Pegawai tidak menambah waktu istirahat

Tabel 4.39

Karakteristik pegawai tidak menambah waktu istirahat

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	3	11,5%
Ragu-ragu	16	61,5%
Setuju	4	15,4%
Sangat setuju	3	11,5%
Jumlah total	26	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 16 responden atau sebesar 61,5%. Sedangkan penilain terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 11,5%.

Berdasarkan 26 responden, sebagian besar para pegawai menyatakan bahwa tidak menambah waktu istirahat dengan melihat jawaban ragu-ragu dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan saat jam istirahat berakhir

para pegawai berdatangan kembali meskipun ada sebahagian yang datang terlambat.

Berdasarkan hasil analisis data pada empat pernyataan dalam indikator pemanfaatan waktu dapat disimpulkan pada tabel 4.25 sebagai berikut:

Tabel 4.40

Indikator pemanfaatan waktu

ITEM-ITEM PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	RR (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	3,8	11,5	42,3	30,8	11,5	100
Item 2	-	7,7	50,0	26,9	15,4	100
Item 3	3,8	-	57,7	30,8	7,7	100
Item 4	-	11,5	61,5	15,4	11,5	100
Rata-rata (%)	1,9	7,7	52,9	25,9	11,6	100

(Sumber data: hasil penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.40 diatas maka indikator kualitas kerja dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 26 responden dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 52,9% responden memberikan penilaian ragu-ragu, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 1,9% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Indikator kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 52,9% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator pemanfaatan waktu sebesar 1,9% responden sangat tidak setuju dan 7,7% responden tidak setuju.

Indikator kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone ada sebagian kecil pegawai beranggapan bahwa pemanfaatan waktu ini telah diterapkan, namun adapula yang menilai bahwa pemanfaatan waktu masih kurang diterapkan di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone. Maka

berdasarkan dari uraian tersebut agar dilakukan penerapan pemanfaatan waktu bisa diterapkan dengan sangat baik di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone.

Berdasarkan hasil analisis data pada ketiga indikator dari variabel Y atau kinerja pegawai dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 4.41
Tanggapan responden tentang masyarakat

Pertanyaan	Jawaban responden										Skor
	STS		TS		RR		S		SS		
		%		%		%		%		%	
Item 1	-	-	-	-	7	26,9%	17	65,4%	2	7,7%	99
Item 2	-	-	3	11,5%	6	61,5%	4	15,4%	3	11,5%	85
Item 3	3	11,5%	-	-	11	42,3%	6	23,1%	6	23,1%	90
Item 4	3	11,5%	3	11,5%	12	46,2%	5	19,2%	3	11,5%	80
Item 5	1	3,8%	-	-	15	57,7%	8	30,8%	2	7,7%	88
Item 6	-	-	-	-	14	53,8%	8	30,8%	4	15,4%	94
Item 7	1	3,8%	3	11,3%	11	42,3%	8	30,8%	3	11,5%	87
Item 8	-	-	2	7,7%	13	50,0%	7	26,9%	4	15,4%	91
Item 9	1	3,8%	-	-	15	57,7%	8	30,8%	2	7,7%	88
Item 10	-	-	3	11,5%	16	61,5%	4	15,4%	3	11,5%	85
Total Skor											887
Rata-rata											87

(Sumber: data yang sudah diolah)

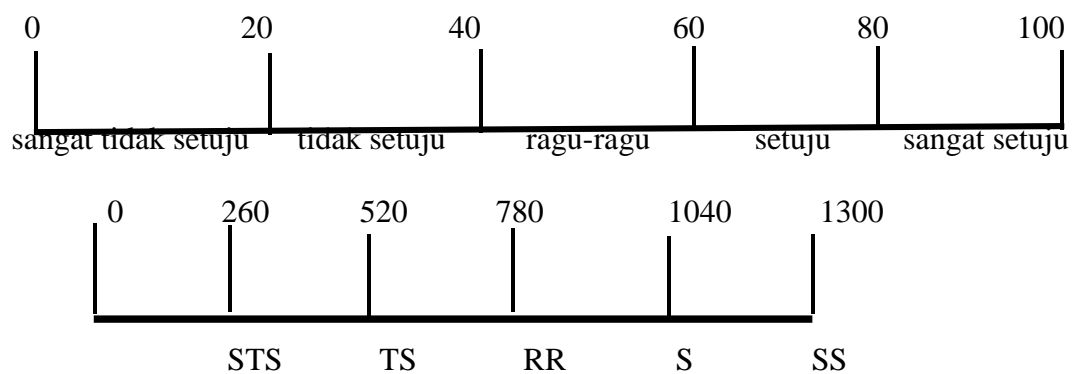
Pada tabel 4.41 diatas, tanggapan responden tentang masyarakat dengan total skor 887 atau dengan rata-rata skor 88 dari 10 item pernyataan yang didapatkan pada kelima indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{item pernyataan} \\
 &= 5 \times 26 \times 10 \\
 &= 1300
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebesar 887. Maka tanggapan dari 26 responden terhadap insentif di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone yaitu:

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% = \frac{887}{1300} \times 100\% = 68,2\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap variabel X ini berada pada penilaian baik.



Keterangan:

Sangat tidak setuju (STS)	= 1	= 1 x 26 x 10 = 260
Tidak setuju (TS)	= 2	= 2 x 26 x 10 = 520
Ragu-ragu (RR)	= 3	= 3 x 26 x 10 = 780
Setuju (S)	= 4	= 4 x 26 x 10 = 1040
Sangat setuju (ST)	= 5	= 5 x 26 x 10 = 1300

C. Pengaruh Pembrian Insentif (X) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Untuk melihat pengaruh sekaligus memprediksi adanya perubahan nilai Kinerja (Y) bila nilai Insentif (X) diubah-ubah. Maka, Insentif didalam suatu instansi ataupun organisasi dapat memberikan pengaruh besar terhadap para

pegawainya dan yang menjadi faktor utama dilakukan analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan program SPSS 20 didapatkan hasil seperti:

Tabel 4.42

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	275.048	1	275.048	34.960	.000 ^b
Residual	180.952	23	7.867		
Total	456.000	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif

Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai dapat ditentukan dengan menggunakan regresi sederhana. Pembuatan sederhana dapat dilakukan untuk menganalisis pengaruh linear sederhana antara satu variabel independent yaitu pemberian insentif (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Mare Kabupaten Bone. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana magacuh pada pada dua hal yakni;

- a. Jika nilai signifikan lebih kecil $<$, 0,005, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka hipotesis satu (H1) diterima.
- b. Jika nilai signifika lebih besar $>$ 0,005, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka hipotesis satu (H1).

Berdasarkan hasil analisis data statistic tabel 4.28 Annova diatas digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 34,960 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 lebih kecil $<$

0,05 maka variabel pemberian insentif (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.43
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.810	7.427		.513	.613
Pemberian Insentif	.905	.153	.777	5.913	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Adapun rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,810 + 0,905X$$

$$Y = 3,810$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 3,810 yang dinyatakan bahwa variabel dependen atau kkinerja pegawai (Y). berdasarkan hasil t hitung t tabel (3,810 atau signifikan (Sig) sebesar 0,613 lebih kecil dari < 0,00, sehingga berarti hipotesis atau (H1) diterima. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mare Kabupaten Bone.

Tabel 4.44
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.586	2.80491

Berdasarkan hasil analisis data statistic tabel 4.30 model summary diatas, menjelaskan besarnya nilai korelasi hubungan (*R*) sebesar 0,777. Dari besar pengaruh variabel dependen atau insentif terhadap variabel kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,586 artinya 58,6% besar pengaruh variabel independent atau insentif (*X*) terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai (*Y*) di Kecamatan Mare Kabupaten Bone.

Adapun (*R Square*) hasil analisis data statistik 4.44 digunakan untuk melihat besarnya peran insentif (*X*) terhadap kinerja pegawai (*Y*) pada kantor kecamatan mare kabupaten bone terlihat bahwa nilai *R Square* menunjukkan sebesar 0,603 atau 60,3%, hal ini berarti bahwa insentif (*X*) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (*Y*) pada kantor kecamatan mare kabupaten bone sebesar 60,3% adapun sisa yang dapat di peroleh sebesar 39,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari yang diteliti misalnya: Pendidikan dan vasilitas kerja ($100\% - 60,3\% = 39,7\%$).

D. Pembahasan

Dari jawaban responden dapat di jelaskan bahwa di Variabel Pemberian Insentif (*X*) memiliki 2 bagian indikator yang masing-masing di dalam indikator memperoleh 5 sub indikator yang dapat dijelaskan antara lain:

1. Variabel pemberian insentif (X)

a. Adil

Pada indikator adil, terdiri dari 5 (lima) sub indikator, yaitu (1) pegawai memiliki prestasi kerja yang kreatif dan inovatif; (2) pegawai memiliki kemampuan dalam beberapa jenis pekerjaan; (3) pegawai bertanggungjawab dalam melaksanakan amanah; (4) pegawai memiliki resiko dalam bekerja; (5) saya diberi insentif sesuai dengan pekerjaan saya pada sub indikator prestasi kerja yang kreatif dan inovatif hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa pegawai memiliki prestasi kerja yang kreatif dan inovatif. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan, Namun masih ada sebagian kecil pegawai yang tidak kreatif dalam menjalankan tugasnya.

Pada sub indikator kedua yaitu pegawai memiliki beberapa jenis pekerjaan hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar menyatakan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam beberapa jenis pekerjaan. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan yang mana sebagian besar para pegawai yang melalukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya meskipun masih ada sebagian yang melanggar hal tersebut.

Pada sub indikator ketiga yaitu bertanggung jawab dalam melaksanakan amanah hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa bertanggung jawab dalam melaksanakan amanah yang telah dilakukan oleh para pegawai dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan para pegawai bertanggungjawab dalam melaksanakan amanahnya yang telah diberikan masing-masing

Pada sub indikator keempat memiliki resiko dalam bekerja hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa memiliki resiko dalam bekerja. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan memiliki cara para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan terlihat yakin dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Pada sub indikator kelima yaitu diberi insentif sesuai dengan pekerjaan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa insentif yang diberikan sesuai dalam pekerja. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan para pegawai diberi insentif sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

indikator pemberian insentif secara adil sangat penting hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008), bahwa pemberian insentif harus berdasarkan asas adil yang disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Maziah (2016) yang berjudul “pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Makassar” , bahwa pemberian insentif memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT. BNI Syariah Makassar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin adil pemberian insentif, maka kinerja pegawai akan semakin baik.

b. Wajar

Pada indikator wajar, terdiri dari lima (5) item penytaan, yaitu (1) menerima insentif sesuai dengan kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal (2) menerima upah minimal dari pemerintah daerah (3) insentif yang diberikan sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan (4) merasa nyaman berada

dilingkungan kerja (5) memiliki kepercayaan yang lebih besar dari pimpinan, pada item pernyataan menerima insentif sesuai dengan kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal bahwa sebagian besar menyatakan dalam menerima insentif harus sesuai dengan kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan, namun masih ada sebagian kecil pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan tingkat normatifnya.

Pada item pernyataan kedua yaitu, menerima upah minimal dari Pemerintah Daerah hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwasanya saya menerima upah minimal dari pemerintah. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai menerima bones sesuai yang diinginkan namun masih ada yang belum sesuai dengan kinerja masing-masing.

Pada item pernyataan ketiga yaitu saya merasa insentif yang diterima sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa insentif yang diterima sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan. Hal ini juga terlihat pada observasi penelitian dilapangan, Namun masih ada sebagian kecil pegawai menerima insentif tidak sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan hal tersebut.

Pada item pernyataan keempat yaitu saya merasa nyaman berada dilingkungan kerja hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa saya merasa nyaman berada dilingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat para pegawai yang berada

dilingkungan kantor tidak nyaman karena banyak yang pulang sebelum waktu yang telah ditentukan.

Pada item pernyataan kelima yaitu, saya merasa memiliki kepercayaan lebih besar dari pimpinan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa saya merasa memiliki kepercayaan lebih besar dari pimpinan. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan, namun masih ada sebagian kecil pegawai yang tidak memiliki kepercayaan dari pimpinan dikantor

indikator pemberian insentif secara wajar sangat penting hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008), bahwa pemberian insentif harus berdasarkan asas wajar yang disesuaikan dengan kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal dan batas upah minimal pemerintah.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Maziah (2016) yang berjudul “pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Makassar” , bahwa pemberian insentif memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT. BNI Syariah Makassar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin wajar pemberian insentif, maka kinerja pegawai akan semakin baik.

2. Variabel kinerja pegawai (Y)

a. Kuantitas kerja

Pada indikator kuantitas kerja, terdiri dari 3 (tiga) sub indikator, yaitu (1) memiliki hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu (2) diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (3) memiliki kendala selama bekerja pada sub indikator memiliki hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa pegawai

memiliki hasil kerja yang meningkat dalam memilih jawaban setuju dari responden. Berdasarkan pengamatan peneliti dilangan mamiliki hasil kerja yang meningkat meskipun ada sebagian pegawai yang belum menerapkan.

Pada sub indikator kedua diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa pegawai diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai sangat baik mesipun terkadang ad beberapa yang terlihat santai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Pada sub indikator ketiga memiliki kendala selama bekerja hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa mamiliki kendala dalam bekerja telah dilakukan oleh pegawai jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai memberikan pemahaman kepada para rekan kerjanya mengenai tugas yang diberikan jika merasa kesulitan.

Indikator kinerja pegawai secara kuantitas kerja sangatlah penting dikarenakan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2003) bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja yang disesuaikan dengan volume kerja yang dihasilkan, beban kerja, keadaan yang didapat selama bekerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Meidiana (2015) yang berjudul “pengaruh pemberian insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta”, bahwa pemberian insentif dan komitmen karywan memberi pengaruh pada kinerja karyawan di Mirota Batik

Malioboro Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pemberian insentif maka semakin baik pula kinerja pegawai.

b. Kualitas kerja

Pada sub indikator kualitas kerja, terdiri dari tiga (3) sub indikator yaitu, (1) pegawai terlihat rapi saat memberikan pelayanan (2) pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti (3) pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan pada sub indikator pegawai terlihat rapih saat memberikan pelayanan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar setuju bahwa pegawai terlihat rapi saat memberikan pelayanan. Berdasarkan pengamatan penelitian dilapangan dengan melihat para pegawai yang datang ke kantor menggunakan pakaian dinas dan juga pakaian batik untuk waktu tertentu. Meskipun masih ada juga dari beberapa responden menganggap bahwa masih ada yang tidak emakainya pada saat jam kerja.

Pada sub indikator kedua yaitu pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa selalu melaksanakan pekerjaannya dengan teliti dilakukan oleh para pegawai dengan melihat jawaban ragu-ragu dari responden. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan bahwa masih ada pegawai yang kurang teliti dalam pekerjaannya.

Pada sub indikator ketiga yaitu pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa selalu sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja dilihat

dari jawaban responden ragu-ragu. Berdasar pengamatan peneliti dilangan bahwa hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Indikator kinerja pegawai secara kualitas kerja sangatlah penting. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2003) bahwa kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian dan keterkaitan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Meidiana (2015) yang berjudul “pengaruh pemberian insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta”, bahwa pemberian insentif dan komitmen karyawan memberi pengaruh pada kinerja karyawan di Mirota Batik Malioboro Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

c. Pemanfaatan waktu

Pada indikator pemanfaatan waktu, terdiri dari empat (4) sub indikator yaitu: (1) pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif (2) pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu (3) pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (4) pegawai tidak menambah waktu istirahat, pada sub indikator pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif sebagian besar menyatakan bahwa pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif. Hal ini terlihat pada observasi peneliti dilangan pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif meskipun masih ada sebagian yang belum memanfaatkan waktunya dengan karena pulang pada saat jam kerja.

Pada sub indikator kedua yaitu pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu. Berdasar pengamatan peneliti dilangan yang mana sebagian besar para pegawai yang datang tepat waktu dan pulang disaat jam pilang kantor meskipun masih ada sebahagian yang melanggar hal tersebut.

Pada sub indikator ketiga yaitu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu hasil penelitian menunjukkan bahwa sebgaiian besar pegawai menyatakan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan pegamakan peneliti dilapangan yang mana sebgaiian besar para pegawaimenyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu meskipun masih ada sebgaiian yang melanggar hal tersebut.

Pada sub indikator keempat yaitu pegawai tidak menambah waktu istirahat hasil penelitian menunjukkan bahwa sebgaiian besar pegawai menyatakan bahwa tidak menambah wakt istirahat. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan saat jam istirahat berakhir para pegawai berdatangan kembali meskipun ada sebagai yang datang terlambat.

Indikator kinerja pegawai secara pemanfaatan waktu sangatlah penting. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2003) bahwa pemanfaatan waktu setiap karyawan harus dapat menggunkan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cra datang ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama menggunakan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Meidiana (2015) yang berjudul “pengaruh pemberian insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta”, bahwa pemberian insentif dan komitmen karyawan memberi pengaruh pada kinerja karyawan di Mirota Batik Malioboro Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin memanfaatkan waktu dengan baik maka semakin baik pula kinerja pegawai.

E. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.45

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.048	1	275.048	34.960	.000 ^b
	Residual	180.952	23	7.867		
	Total	456.000	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif

Tabel 4.46

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.810	7.427		.513	.613
	Pemberian Insentif	.905	.153	.777	5.913	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.47

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00001 ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. All requested variables entered.

Tabel 4.48
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.586	2.80491

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif

Hasil analisis data statistik 4.48 digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah digunakan sebelumnya. Terlihat bahwa nilai Sig (P Value) ini lebih kecil dibanding tingkat signifikansi (α): (P Value(Sig) < α atau $0,00 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone. Dengan adanya hasil kesimpulan ini, maka model ini dapat meramalkan hasil kinerja dan penelitian ini dapat dilanjutkan. Hasil analisis data statistik 4.48 digunakan untuk menemukan model persamaan regresi. Adapun persamaan adalah:

$$Y = a + bX$$

$$= 3,810 + 0,905X$$

Adanya nilai konstanta (a) sebesar 3,810, berarti jika (X) nilainya 0, maka hasil kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone nilainya positif, yaitu 3,810. Dan, semakin nilai insentif (X) ditingkatkan/dinaikkan, maka hasil kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone juga akan semakin meningkat.

Adapun (*R Square*) hasil analisis data statistik 4.48 digunakan untuk melihat besarnya peran insentif (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor

kecamatan mare kabupaten bone terlihat bahwa nilai *R Square* menunjukkan sebesar 0,603 atau 60,3%, hal ini berarti bahwa insentif (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone sebesar 60,3% adapun sisa yang dapat di peroleh sebesar 39,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari yang diteliti misalnya: Pendidikan dan vasilitas kerja ($100\% - 60,3\% = 39,7\%$).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi ini melalui rumusan masalah yang telah diajukan, berlandaskan hasil analisis data yang telah dilakukan dan melalui pembahasan yang telah dikemukakan di atas sebelumnya, maka dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian Insentif pada Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone dikategorikan baik berdasarkan indikator adil dan wajar
2. Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone dikategorikan baik berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan pemanfaatan waktu
3. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dikategorikan baik yaitu sebesar 0,603 atau 60,3%. Hal ini berarti pemberian insentif mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone sebesar 0,603 atau 60,3%, dan 39,7% kinerja pegawai dipengaruhi dengan variabel-variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

B. Saran

Selain kesimpulan penulis juga dapat memberikan sebuah saran yang berupa antara lain:

1. Seharusnya kinerja pegawai lebih ditingkatkan lagi selain seharusnya pemberian insentif dengan pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi agar dapat mencapai tujuan dalam suatu pekerjaan yang dilakukan.
2. Seharusnya dapat menghindari adanya faktor penghambatan dalam peningkatan kinerja pegawai hal tersebut dapat lebih diperhatikan lagi
3. Dengan adanya skripsi yang penulis buat maka penulis berharap skripsi ini dapat di jadikan sebagai sebuah pedoman atau bahan dalam penulisan skripsi-skripsi selanjutnya selain itu penulis juga berharap semoga banyak yang melakukan penelitian menyangkut tentang kinerja pegawai agar lebih baik kedepanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorda, 20004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi
- Hasibuan, 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi revisi), Jakarta :
- Grasindo,
- _____, 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi aksara
- _____, 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara
- _____, 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi aksara
- [https : // www. Kajian pustaka. Com / 2013 / 03/ pengertian, bentuk dan tujuan insentif](https://www.kajianpustaka.com/2013/03/pengertian-bentuk-dan-tujuan-insentif/)
- Mangkunegara, 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda karya
- Martoyo, Susilo. 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketujuh, cetakan ketiga. Yogyakarta : BPF
- Maziah, 2016. *Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan* : PT. BNI Syariah Makassar
- Meidiana, 2015. *Pengaruh pemberian insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi Mirota Batik Malioboro Yogyakarta)*
- Nisa, 2014. *Pengaruh pemberian insentif terhadap efektivitas kerja pegawai, sekertariat pemerintahan kota Medan*
- Pedoman penulisan proposal penelitian dan skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Riski, dkk. (2013). *Pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang*. Jurnal social dan politik universitas Diponegoro.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung : Mandar maju
- Sugiyono, 2011. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Siagian, 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi aksara

Sari Puspita, 2016. Hubungan pemberian insentif dengan semangat kerja, *jurnal ilmu pemerintahan*, Vol. 4 No. 2

Susilo Heru, 2015. Administrasi bisnis, *jurnal administrasi*, Vol. 23 No. 1

UU. NO. 5, 2005. Aparatur Sipil Negara

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP



Jumalia, lahir pada tanggal 28 Mei 1996 di Appalaringe, Kecamatan Mare Kabupaten Bone. Merupakan anak kesembilan dari Sembilan bersaudara. Buah cinta pasangan Ambolau dan Wale penulis menempuh Pendidikan sekolah dasar di SD Inpres 12/79 Karella mulai tahun 2003 dan lulus tahun 2008,

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 3 Mare dan lulus pada tahun 2011 dan pada saat itu juga penulis melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 1 Mare dan lulus pada tahun 2014, Setelah menyelesaikan jenjang Pendidikan menengah pada tahun 2014, penulis mendaftar di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Negara strata satu (S1).

Dengan memotivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebenar-benarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone”**.

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJAPEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MARE KABUPATEN BONE”

Data responden :

Nama :

Nip :

1.	Usia tahun
2.	Jenis Kelamin	1. Laki-lai 2. perempuan
3.	Tingkat pendidikan	1. SMP 2. SMA 3. S1 4. S2
4.	Masa Kerja tahun
5.	Bekerja Pada Bagian	

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda () pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat anda dan berdasarkan pada apa yang anda rasakan sebagai karyawan.

Berikan pendapat anda sesuai kriteria sebagai berikut:

kriteria jawaban :

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Ragu-ragu
4. Setuju
5. Sangat setuju

A. Pemberian Insentif

1. Adil

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare memiliki prestasi kerja yang kreatif dan inovatif	1	2	3	4	5
2.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare memiliki kemampuandalam beberapa jenis pekerjaan	1	2	3	4	5
3.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare bertanggung jawab dalam melaksanakan amanah	1	2	3	4	5
4.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare memiliki resiko dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
5.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare diberi insentif sesuai dengan pekerjaan	1	2	3	4	5

2. Wajar

6.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare menerima insentif sesuai dengan kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal	1	2	3	4	5
-----------	---	----------	----------	----------	----------	----------

7.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare menerima upaha minimal dari pemerintah daerah	1	2	3	4	5
8.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare saya merasa insentif yang diterima sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan	1	2	3	4	5
9.	Pegawai ditempat saya merasa nyaman berada dilingkungan kerja	1	2	3	4	5
10.	Pegawai ditempat saya merasa memiliki kepercayaan lebih besar dari pimpinan	1	2	3	4	5

B. Kinerja Pegawai

1. Kuantitas kerja

No	Pernyataan	SST	ST	RR	S	SS
1.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare memiliki hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu	1	2	3	4	5
2.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	1	2	3	4	5

3.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare memiliki kendala selama bekerja	1	2	3	4	5
-----------	--	----------	----------	----------	----------	----------

2. Kualitas kerja

4.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare terlihat rapi saat memberi pelayanan	1	2	3	4	5
5.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti	1	2	3	4	5
6.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare memiliki hasil kerja sesuai dengan kemampuan	1	2	3	4	5

3. Pemanfaatan waktu

1.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare selalu memanfaatkan waktu secara efektif	1	2	3	4	5
2.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare selalu datang dan pulang tepat waktu	1	2	3	4	5
3.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	2	3	4	5
4.	Pegawai Kantor Kecamatan Mare tidak menambah waktu istirahat	1	2	3	4	5



