

## ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Susilawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Kalianda Lampung Selatan

---

### **ABSTRACT**

*Work performance assessment is used to increase organization performance. A superior official assessor in a functional is not only to give legality of assessment result from official assessor, but it is more function as motivator and evaluator how effective the official assessor assessed.*

*Civil servant's obligation that has clearly regulated and must be obeyed by every civil servant is the form of discipline that implanted in every civil servant which one of the goals is to improve its performance.*

*Nowadays Department of Cleanliness and Park South Lampung has supervision and good incentive provision. It can be seen from many kinds of the existing rules and also motto organization that oriented in employees' performance. From the analysis proves that the supervision and incentives have a positive influence to the employees' performance.*

**Key words:** *supervision, incentive, performance*

---

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang Penelitian**

Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) terutama mengenai pelayanan kepada masyarakat masih perlu ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kinerja yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 46 Tahun 2011 dalam rangka penyelenggaraan pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi PNS.

Hasil rekomendasi penilaian prestasi kerja digunakan untuk peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan prestasi kerja, pengembangan potensi, dan karier PNS yang bersangkutan serta pengembangan manajemen, organisasi, dan lingkungan kerja. Atasan pejabat penilai secara fungsional bukan hanya sekedar memberikan legalitas hasil penilaian dari pejabat penilai, tetapi lebih berfungsi sebagai motivator dan evaluator seberapa efektif pejabat penilai melakukan penilaian, untuk mengimbangi penilaian dan persepsi pejabat penilai sebagai upaya menghilangkan bias-bias penilaian.

Berkaitan dengan pengawasan dan pemberian insentif tersebut, terdapat fenomena kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan. Adapun masalah yang muncul adalah kinerja pegawai yang secara umum terkesan rendah. Misalnya saja kebanyakan pegawai pada kantor pemerintahan khususnya Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan tidak masuk kerja pada hari kerja dan juga kantor pemerintahan itu memiliki jam masuk kerja pukul 07.30 tapi kenyataannya di jalan-jalan atau angkutan umum sering ditemui beberapa orang dengan pakaian PNS pada jam tersebut. Gejala yang lain misalnya saja pada waktu kita pergi ke kantor-kantor pemerintah misalnya, kadang kita menemui sistem pelayanan yang lama, dengan alasan masih banyak pekerjaan lain yang lebih penting yang masih menumpuk, akan tetapi dengan kita memberi suatu

stimulus barulah kita mendapatkan pelayanan yang kita inginkan. Padahal fungsi dari organisasi pemerintahan itu tidak lain adalah untuk melayani kepentingan masyarakat luas.

Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap kinerja pegawai, karena para pegawai tersebut tidak bertindak atau bersikap sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari kondisi tersebut kemudian muncul pertanyaan apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah menjadi kebiasaan yang sudah dimaklumi atautkah pelanggaran-pelanggaran tersebut merupakan hasil dari kinerja pegawai pemerintahan yang lemah. Dari pertanyaan tersebut muncul keinginan peneliti untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengawasan, pemberian insentif dan juga bagaimana pelaksanaan kinerja pegawai khususnya di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan. Karena berbeda dengan yang terjadi pada umumnya Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan ini memiliki pengawasan dan pemberian insentif yang baik, hal ini bisa dilihat dari berbagai macam aturan yang ada dan juga dari moto organisasi yang berorientasi pada kinerja pegawai.

Dinas Kebersihan dan Pertamanan merupakan salah satu organisasi Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan yang mempunyai posisi atau peran yang sangat penting dan strategis dalam rangka menyelenggarakan sebagian urusan kegiatan Pemerintah di Daerah Kabupaten Lampung Selatan dalam Bidang Pelayanan Kebersihan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil juga telah diatur secara jelas yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil yang salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerjanya. Tingkat absensi pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

**Tabel 1. Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2015.**

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Pegawai Tidak Masuk Kerja	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai Masuk Kerja	Persentase Kehadiran (%)
1.	Januari	21	156	210	3276	3066	93,59
2.	Februari	19	157	220	2983	2763	92,62
3.	Maret	22	157	285	3454	3169	91,75
4.	April	21	157	290	3297	3007	91,20
5.	Mei	19	157	250	2983	2733	91,61
6.	Juni	21	156	190	3276	3086	94,20
7.	Juli	19	156	150	2964	2814	94,94
8.	Agustus	20	156	200	3120	2920	93,59
9.	September	21	156	180	3276	3066	94,51
10.	Oktober	21	156	225	3276	3066	93,13
<b>Persentase Rata-rata</b>							<b>93,11</b>

Sumber : Data Sekunder

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal, dimana pada tingkat ketidakhadiran pegawai yang setiap bulannya dengan berbagai alasan mulai dari sakit, izin maupun tanpa keterangan.

## 1.2. Permasalahan

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan?
3. Apakah pengawasan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kebijakan Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu bentuk pengendalian atasan langsung/pimpinan di lingkungan satuan organisasi kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pengawasan pelaksanaannya berdasarkan pada Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan, Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat yang kemudian diikuti dengan Keputusan menteri PAN Nomor KEP/46/M.PAN/4/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan.

Pengawasan diarahkan untuk menciptakan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat yang bersih, transparan, profesional, dan memiliki budaya kerja yang baik. Pemerintahan yang bersih di lingkungan pemerintahan dapat diartikan sebagai institusi yang bebas dari praktik korupsi yang berpotensi merugikan masyarakat dan bangsa Indonesia. Transparansi dalam kegiatan di lingkungan pemerintahan merupakan wujud akuntabilitas publik yang diperlukan agar anggota masyarakat dapat berpartisipasi secara aktif dalam mengawasi pelaksanaan tugas, menciptakan kelancaran informasi dan komunikasi yang diperlukan bagi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.

Untuk itu diperlukan pemerintahan yang profesional pada tataran aparturnya, karena aparatur menempati garis depan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Profesionalisme aparatur tersebut akan tercermin pada tingkat kinerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang terpantau, terukur, dan selalu diperbaiki, lambat laun akan menyatu dalam pelaksanaan tugas dan sikap perilaku aparatur, sebagai pencerminan dari terbentuknya kerja yang baik dengan prinsip ikhlas beramal.

Untuk menciptakan pengendalian manajemen yang memadai, digunakan delapan unsur pengawasan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran satuan organisasi/kerja. Delapan unsur pengawasan tersebut adalah :

#### 1. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses pembentukan organisasi sehingga cakupannya lebih luas dan lebih dinamis daripada istilah organisasi. Melalui pengorganisasian, bentuk suatu organisasi pemerintah dapat didesain sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan. Kemampuan menyesuaikan diri dan tanggap terhadap perubahan cepat yang terjadi merupakan salah satu ciri dari *good governance*.

#### 2. Personil

Pembinaan personil merupakan upaya menjaga agar faktor sumber daya manusia yang menjalankan sistem dan prosedur satuan organisasi/kerja pemerintah memiliki kemampuan secara profesional dan moral sesuai dengan kebutuhan tugas dan tanggung jawabnya.

#### 3. Kebijakan

Kebijakan merupakan pedoman yang ditetapkan oleh pimpinan satuan organisasi/kerja untuk mendorong tercapainya tujuan satuan organisasi/kerja.

#### 4. **Perencanaan.**

Perencanaan merupakan suatu proses penetapan tujuan serta langkah-langkah kegiatan yang akan dilakukan pada masa datang dengan sumber daya yang diperlukan dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan organisasi.

#### 5. **Prosedur.**

Prosedur merupakan rangkaian tindakan untuk melaksanakan aktivitas tertentu yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Prosedur yang baik mampu memberi kejelasan bagi personil yang melaksanakan.

#### 6. **Pencatatan.**

Pencatatan merupakan proses pendokumentasian transaksi/kejadian secara sistematis yang relevan dengan kepentingan organisasi instansi. Pencatatan juga mencakup proses pengolahan data yang diperoleh menjadi informasi dalam bentuk keluaran olahan data atau laporan.

#### 7. **Pelaporan.**

Pelaporan merupakan bentuk penyampaian informasi tertulis kepada unit kerja yang lebih tinggi (pemberi tugas) atau kepada instansi lain yang mempunyai garis kepentingan interaktif dengan instansi pembuat laporan.

#### 8. **Supervisi dan Reviu Intern**

Supervisi merupakan pengawasan unsur pimpinan terhadap pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh stafnya.

Untuk tercapainya tujuan meningkatkan aparatur pemerintah yang berkualitas, bersih dan bertanggungjawab, Pengawasan perlu dilaksanakan melalui suatu proses yang terintegrasi, meliputi kesiapan pelaksanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut antara lain :

1. Meningkatnya disiplin, prestasi dan perkembangan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas;
2. Terciptanya keteraturan, keterbukaan, dan kelancaran pelaksanaan tugas;
3. Meningkatnya kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan;
4. Menurunnya praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
5. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang antara lain diukur dari menurunnya kasus penyalahgunaan wewenang yang terjadi pada satuan organisasi/kerja yang bersangkutan, serta meningkatnya penyelesaian tindak lanjut. Hal tersebut antara lain dapat diperoleh dari laporan hasil pengawasan;
6. Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar, antara lain diukur dari menurunnya kasus penyimpangan yang terjadi serta meningkatnya penyelesaian tindak lanjut serta terjadinya peningkatan kehematan, efisiensi dan efektifitas;

## 2.2 **Insentif**

Pada dasarnya ada dua jenis insentif yang umum diberikan yakni insentif finansial dan insentif non finansial. Insentif Finansial merupakan insentif yang diberikan kepada pegawai atas hasil kinerja pegawai dan biasanya diberikan dalam bentuk kompensasi yang ditanggungkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, ucapan terima kasih secara formal maupun informal, promosi jabatan kepada pegawai yang baik dan pemberian tanda jasa / medali kepada pegawai yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi serta pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya) atau pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja Insentif itu sendiri adalah salah satu bentuk kompensasi yang sering digunakan, dimana pegawai dibayar berdasarkan kuantitas atau hasil yang dicapai. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan kinerja pegawai. Semakin baik kinerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan.

Dalam rangka meningkatkan pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan dalam rangka pelaksanaan pemungutan retribusi pelayanan pasar, pelayanan persampahan/kebersihan dan penyediaan penyedotan kakus maka pemberian insentif perlu di berikan tambahan penghasilan sebagai bentuk penghargaan.

### **2.3 Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pasal 12 ayat 2 Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dinyatakan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan PNS yang professional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan system prestasi kerja dan system karier yang dititik beratkan pada system prestasi kerja. Selanjutnya pasal 20 dinyatakan bahwa untuk menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan dalam pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan panhgkat diadakan penilaian prestasi kerja.

Hasil penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pengelolaan karier PNS berkenaan dengan:

1. Bidang Pekerjaan, yakni penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam kebijakan perencanaan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia PNS, serta kegiatan perancangan pekerjaan PNS dalam organisasi (job design)
2. Bidang Pengangkatan dan Penempatan, yakni penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan, sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerjanya.
3. Bidang Pengembangan, yakni penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan pengembangan karier dan pengembangan kemampuan serta ketrampilan PNS yang berkaitan dengan pola karier dan program diklat organisasi
4. Bidang Penghargaan, yakni penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan pemberian penghargaan dengan berbasis prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji atau tunjangan prestasi kerja.

Penilaian kinerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai. Akan tetapi, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustasi para pegawai karena ketidakpastian atau kurang obyektifnya dalam penilaian. Penilaian kinerja berlangsung dalam periode tertentu. Standart penilaian kinerja hendaknya berlandaskan pada persyaratan kerja. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan pegawai.

### **1.5. Hipotesis**

- H<sub>1</sub>: Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selata
- H<sub>2</sub>: Ada pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan.
- H<sub>3</sub>: Ada Pengaruh pengawasan dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan.

## **3. Metode Penelitian**

### **3.1 Populasi dan Sampel**

Penelitian yang dilakukan yaitu dengan dengan pengisian angket (*Questionnaire*) kepada beberapa sampel. Mengingat jumlah populasi yang ada mencapai 154 responden, maka peneliti bermaksud untuk mengambil beberapa sampel, Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Riduwan (2009:13),

Proportionate Stratified Random Sampling adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis).

Besarnya sampel dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{No}{1 + \frac{no - 1}{N}}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

no = Rumus Al-Rasyid yang ditetapkan sebesar 99,0025

N = Jumlah populasi = 154 responden

(Riduwan, 2009:28)

Sehingga jumlah sampel diperoleh sebagai berikut :

$$n = \frac{99,0025}{1 + \frac{99,0025 - 1}{154}}$$

$$n = \frac{99,0025}{1,63} = 60,74 \approx 61 \text{ orang}$$

**Tabel 2. Populasi dan Sampel**

No.	Bagian/Bidang	Populasi	Perhitungan Sampel	
1.	Sekretariat	18	18/154 x 61 = 7,13	= 7
2.	Bidang Penerangan jalan dan Taman	20	20/154 x 61 = 3,17	= 8
3.	Bidang Kebersihan	63	63/154 x 61 = 24,95	= 25
4.	Bidang Pertamanan dan Penghijauan	53	53/154 x 61 = 20,99	= 21
Jumlah		154		61

### 3.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### a. Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. (Imam Ghazali , 2005:142)

Validitas instrumen dapat diketahui dengan membandingkan  $r_{xy}$  hitung dan r tabel dengan ketentuan :

Bila  $r_{xy}$  hitung  $\geq$  r tabel, berarti valid

Bila  $r_{xy}$  hitung  $<$  r tabel, berarti tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya.

### 3.3 Analisis Regresi Berganda

#### 1. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui apakah Pengawasan ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pegawai pada Dinas Kebersihan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan maka digunakan rumus Regresi Linier Berganda adalah  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Variable Terikat

a = Intercept ( harga konstan)

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas

(Sugiyono, 2008 : 261)

Ho :  $\rho = 0$ , Maka tidak ada pengaruh baik secara parsial maupun simultan masing-masing variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y.

Ha :  $\rho \neq 0$ , Maka ada pengaruh baik secara parsial maupun simultan masing-masing variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y.

## 2. Uji Parsial ( Uji t )

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada pengujian ini Analisa **t hitung** dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

(Sugiyono, 2008 : 230)

## 3. Uji Simultan (Uji f)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y ditentukan dengan mencari nilai  $F_{hitung}$  kemudian membandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Pada pengujian ini dikerjakan dengan rumus (Sugiyono, 2008 : 219):

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95 % atau taraf signifikan 5 % ( $\alpha=0,05$ ), derajat kebebasan (dk) pembilang = 2 dan derajat kebebasan penyebut = (n-k-1) dengan kriteria penilaian sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka Ho ditolak

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka Ho diterima

## 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari ketiga tabel tersebut dibawah terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan **valid**.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pernyataan Pengawasan (X<sub>1</sub>)

No item Pernyataan	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment $r_{\text{tabel}} (n=61; \alpha=0,05)$	Keterangan
1	0,611	0,252	Valid
2	0,533	0,252	Valid
3	0,662	0,252	Valid
4	0,563	0,252	Valid
5	0,302	0,252	Valid
6	0,261	0,252	Valid
7	0,587	0,252	Valid
8	0,270	0,252	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 17.0

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pernyataan Insentif (X<sub>2</sub>)

No item Pernyataan	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment $r_{\text{tabel}} (n=61; \alpha=0,05)$	Keterangan
1	0,691	0,252	Valid
2	0,697	0,252	Valid
3	0,705	0,252	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 17.0

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja (Y)

No item Pernyataan	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment $r_{\text{tabel}} (n=61; \alpha=0,05)$	Keterangan
1	0,677	0,252	Valid
2	0,386	0,252	Valid
3	0,332	0,252	Valid
4	0,339	0,252	Valid
5	0,627	0,252	Valid
6	0,582	0,252	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 17.0

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel sebagaimana lampiran 9 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Hasil uji (r)	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengawasan	0,690	0,600	Reliabel
Insentif	0,770	0,600	Reliabel
Kinerja	0,680	0,600	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS 17.0

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah handal karena memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas dari 0,60.

## 4.2 Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Korelasi Parsial Masing-Masing Variabel X terhadap Y

		Correlations		
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.503	.555
	Pengawasan	.503	1.000	.493
	Insentif	.555	.493	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Pengawasan	.000	.	.000
	Insentif	.000	.000	.
N	Kinerja	61	61	61
	Pengawasan	61	61	61
	Insentif	61	61	61

Sumber : Lampiran Output SPSS 17.0

Dari tabel korelasi parsial diatas, besarnya koefisien korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi ( $r$ ) antara **Pengawasan** terhadap **Kinerja**= 0,503
2. Koefisien korelasi ( $r$ ) antara **Insentif** terhadap **Kinerja** = 0,555

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8. Koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 <sup>a</sup>	.377	.356	1.56750

a. Predictors: (Constant), Pengawasan dan Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien Determinasi (*adjustedR<sup>2</sup>*) sebesar 0,377. Hal ini berarti 37,7 % variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pengawasan dan Insentif, sedangkan sisanya sebesar 62,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### 2. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 dan  $n = 61$ . Dari lampiran 12 diketahui bahwa dengan tingkat signifikansi 95% dan  $dk = 58 (61 - 3)$  maka nilai kritis uji - t (nilai  $t_{tabel}$ ) adalah sebesar 1,671.

Tabel 9. Hasil Uji t Secara Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.852	2.561		3.456	.001
Pengawasan	.267	.105	.303	2.549	.013
Insentif	.509	.150	.405	3.403	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Uji Hipotesis 1 ( $H_1$ )  
Berdasarkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung}$  sebesar 2,549 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,671), maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan ( $X_1$ ), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan
2. Uji Hipotesis 2 ( $H_2$ )  
Berdasarkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung}$  sebesar 3,403 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,671), maka dapat disimpulkan bahwa Insentif ( $X_2$ ), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan
3. Persamaan regresi berganda yang terbentuk adalah:  $Y = 8,852 + 0,267X_1 + 0,509 X_2$

### 3. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 10. Hasil analisis uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.409	2	43.205	17.584	.000 <sup>a</sup>
	Residual	142.509	58	2.457		
	Total	228.918	60			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### 4. Uji Hipotesis 3 ( $H_3$ )

Berdasarkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $F_{hitung}$  sebesar 17,584 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,16), maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Lampung Selatan

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Dari hasil analisis Pengujian membuktikan bahwa pengawasan dan insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

## **5.2 Saran**

- a. Pimpinan dalam setiap bagian dalam pelaksanaan tugas melakukan pembinaan personil secara sistematis dan terencana, sehingga beban kerja dan tanggung jawab dapat terselesaikan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- b. Organisasi hendaknya memberikan insentif lebih besar kepada pegawai yang bekerja secara optimal dibandingkan dengan pegawai yang bekerja biasa-biasa saja agar para pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan membuat motivasi terhadap pegawai yang lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang

Instruksi Presiden No 15 Tahun 1983 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan.

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

Keputusan Menteri PAN Nomor KEP/46/M.PAN/4/2004 Tentang Pengawasan.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Kinerja Pegawai negeri Sipil*.

Perda Bupati Lam-Sel Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Retribusi Pelayanan Pasar.

Perda Bupati Lam-Sel Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Retribusi Penyediaan dan/atau Penyedotan Kakus.

Perda Bupati Lam-Sel Nomor 49 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pemberian Insentif.

Riduwan dan Sunarto, 2007. *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Riduwan 2009. *Dasar-dasar Statiska*. Bandung. Albabeta

Sugiyono dan Eri Wibowo, 2004 *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta Bandung