

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
PERSONEL POLSEK PAMEKASAN KABUPATEN PAMEKASAN

Ach. Maulid Humaidi
maulidhumaidi@gmail.com

Nugroho Mawardi Wibowo
Muninghar

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at Pamekasan Police Station in Pamekasan Regency with a total sample of 42 police officers. The objectives of this study are: 1) To describe the provision of incentives and supervision on the performance police officers, 2) To find out whether the provision of incentives and supervision has a simultaneous influence on the performance police officers, 3) To find out whether the provision of incentives and supervision has a partial effect on police officers, 4) To find out which variable among incentives and supervision has a dominant influence on the performance police officers. The results showed that: 1. Simultaneously, the provision of incentives and supervision simultaneously had a significant influence on the performance of Pamekasan police officers in Pamekasan Regency, 2. Partially, the provision of incentives and supervision partially has a significant influence on the performance of Pamekasan police officers in Pamekasan Regency.

Keywords: *Providing Incentives, Supervision and Performance of Personnel*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Polisi Pamekasan di Kabupaten Pamekasan dengan jumlah sampel 42 orang petugas kepolisian. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menggambarkan pemberian insentif dan pengawasan terhadap kinerja petugas, 2) Untuk mengetahui apakah pemberian insentif dan pengawasan memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja, 3) Untuk mengetahui apakah pemberian insentif dan pengawasan memiliki pengaruh parsial terhadap petugas, 4) Untuk mengetahui variabel mana di antara insentif dan pengawasan yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja petugas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Secara simultan, pemberian insentif dan pengawasan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas kepolisian Pamekasan di Kabupaten Pamekasan, 2. Secara parsial, pemberian insentif dan pengawasan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kepolisian Pamekasan di Kabupaten Pamekasan.

Kata kunci: Pemberian Insentif, Pengawasan dan Kinerja Personel

PENDAHULUAN

Setiap negara dalam menata dan mengatur sistem pemerintahannya pasti mempunyai cita-cita yang ingin dicapai. Dalam penanggulangan ancaman gangguan ketentraman dan ketertiban diterapkan suatu sistem pembinaan ketentraman dan ketertiban menurut pola-pola tertentu, baik melalui usaha-usaha masyarakat maupun pemerintah melalui pendekatan *prosperity* (kemakmuran) dan *security* (keamanan)

Untuk dapat terciptanya suatu kondisi ketentraman dan ketertiban yang mantap di daerah, perlu dilakukan suatu pembinaan yang meliputi segala usaha, tindakan, pengarahannya serta pengendalian segala sesuatu yang berkaitan dengan ketentraman dan ketertiban. Kondisi ketentraman dan ketertiban yang mantap dalam masyarakat akan mendorong terciptanya stabilitas nasional dan akan menjamin kelancaran penyelenggaraan pemerintahan di daerah maupun pelaksanaan pembangunan daerah maka tugas Kepala Daerah akan bertambah, terutama dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan ketentraman masyarakat dibentuklah Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu bentuk organisasi nasional yang mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, maka Polri harus

benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Anggota Polri sebagai aparat pemerintah diharapkan memiliki sikap yang profesional, kompeten dan akuntabel yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi (Ma'arif dan Hendri, 2013:24).

Untuk dapat menjalankan perannya sesuai amanat undang-undang serta mampu bekerja secara optimal, Polri diharapkan menumbuhkan sikap profesional, kompeten dan akuntabel personel yang dimiliki, dibutuhkan untuk membangun kemitraan dan kerjasama (*Partnership dan Networking*) dengan semua lintas organisasi baik organisasi publik, swasta maupun pemerintah. Dalam hal merencanakan program-program untuk mengintensifkan sosialisasi/promosi dan publikasi kinerja Polri guna memperoleh dukungan dan partisipasi baik lingkungan internal maupun eksternal. Agar kebijakan tersebut berjalan sesuai tujuan, maka diperlukan komitmen dan kerja keras seluruh jajaran Polri mewujudkan bukti nyata berupa peningkatan profesionalisme dan pelayanan polri.

Berdasarkan Undang-Undang Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, berkaitan dengan hak setiap orang untuk memperoleh informasi, kewajiban badan publik menyediakan dan melayani permintaan informasi secara cepat dan tepat waktu, biaya ringan (proporsional),

dan cara sederhana, adanya pengecualian informasi bersifat ketat dan terbatas, serta kewajiban badan publik untuk membenahi sistem dokumentasi dan pelayanan informasi, dapat berperan sebagai jungkit pengumpul (*key leverage*) untuk mempercepat realisasi kebijakan Polri.

Upaya-upaya peningkatan kinerja yang dimaksud bisa dimulai dari pemenuhan hak pegawai dengan diiringi pengawasan dari atasan. Pemenuhan hak pegawai bisa bermacam-macam seperti sistem insentif, reward, promosi jabatan dan sebagainya. Pemberian insentif merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja agar tidak mudah terpengaruh oleh godaan materi yang senantiasa ditebar oleh segelintir orang yang tidak bertanggung jawab untuk mendapatkan kemudahan di dalam menjalankan peraturan ketertiban.

Polres Pamekasan sebagai salah satu lembaga pengemban fungsi pemerintahan dibidang keamanan dalam negeri, bertanggung jawab atas keamanan individu dan keamanan umum secara khususnya di wilayah Kabupaten Pamekasan, sebagaimana rumusan tugas pokok Polri dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 yaitu: memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat; juga memiliki peran dan tanggung jawab dan memiliki peran untuk meningkatkan kinerja personelnnya melalui peningkatan kualitas dan kuantitas SDM yang nantinya diharapkan mampu memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat khususnya di Kabupaten Pamekasan.

Kinerja pegawai adalah tingkat

keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat.

Menurut Kowtha dan Leng, insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Sudah menjadi kebiasaan pada organisasi untuk menetapkan target yang tinggi bagi para pimpinan dan kalau berhasil maka diberikan tambahan beberapa bulan gaji (Leng, 2013:67).

Menurut *Agency Theory* (Jensen dan Meckling, 2013:99) dan penelitian kompensasi (Gomes, 2013:87) insentif digunakan untuk mendorong pegawai dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun pegawai. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan, dan ketidakadilan ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku kerja.

Fungsi utama dari insentif adalah bertujuan untuk memberikan dorongan dan tanggung jawab kepada pegawai. Insentif menjamin pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok. Tujuan pemberian insentif acapkali gagal karena: nilai dari penghargaan yang diberikan terlalu rendah, kaitan antara kinerja dengan

penghargaan lemah, dan penyelia tidak bersedia untuk melakukan penilaian prestasi.

Polsek Pamekasan merupakan suatu organisasi yang memiliki peranan membidangi pelayanan masyarakat, ketertiban dan keamanan lalu lintas dan menegakkan hukum merupakan unsur pelaksana penegak hukum yang mempunyai tugas dan urusan berkaitan dengan masyarakat di wilayah kecamatan Pamekasan memerlukan peningkatan kinerja pegawai/personel. Dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya Untuk meningkatkan motivasi melalui pemberian insentif dan pengawasan dari pimpinan terhadap para personelnnya serta yang tak kalah penting diperlukan suatu komitmen dari pimpinan Polsek Pamekasan.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Polsek Pamekasan, kinerja personel belum mampu meningkat secara optimal, hal ini dibuktikan dengan banyaknya tugas-tugas yang belum selesai tepat waktu, hal ini disebabkan karena faktor pemberian insentif dan pengawasan yang dilakukan yang belum diterapkan secara maksimal. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja personel semakin optimal.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *“job performance”* atau *“Actual Performance”* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut kamus ilmu-ilmu sosial, kinerja adalah cara dimana suatu tindakan atau tugas dilaksanakan, disini juga dilihat bahwa

kinerja berhubungan dengan pelaksanaan suatu tugas (Robbins, 2014:296).

Robbins (2014:233) mengatakan bahwa *“Employee performance is function of interaction of ability and motivation”*, artinya adalah yang dihasilkan dari adanya interaksi antara kemampuan dan motivasi, jika motivasi digabungkan dengan kemampuan pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Guna mengetahui kinerja pegawai maka diperlukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri. Dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh pegawai telah memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja terhadap pihak pimpinan dapat memperoleh informasi tentang kinerja pegawai yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai, untuk lebih memotivasi pegawai agar mau mengembangkan diri serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan ke depan.

Menurut Robbins (2014:650) ada kriteria untuk mengetahui kinerja seseorang:

1. *Individual task outcomes, if ends count, rather than mean, then management should evaluate an employee's task outcomes. Using task outcomes, a plant manager could be judged on criteria such as quality produced, scrap generated and cost per unit of production.*
2. *Behaviours, it is difficult to identify specific outcomes that can be directly attribute to an employee's action. This is particularly true of personal in staf position and individual whose work assignment are intrinsically part of a group effort.*
3. *Traits, theweakest set of criteria, yet one still widely used by organization, is*

individual traits. The weaker than either task outcomes or behaviour because they are farthest removed from the actual performance of job it self.

Kinerja Personel adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta lingkungan kerja untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Robbins (2014) menguraikan beberapa Indikator kinerja meliputi :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pengawasan
- d. Tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan.
- e. Berani mengambil risiko terkait pekerjaan.
- f. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.
- g. Efektifitas pekerjaan
- h. Kerjasama team terjalin dengan baik.

Menurut Prawirosentono (2015:32) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut As’ad (2013:48) prestasi kerja (*job performance*) ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Soeprihanto (2013:27) prestasi kerja seseorang tenaga kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang tenaga selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria-kriteria yang

telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan batasan-batasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pegawai selama periode tertentu yang menunjukkan derajat prestasi yang menyertai job seorang individu menurut kriteria-kriteria tertentu. Dimana prestasi kerja tersebut tidak semata-mata hasil kerja yang bersipat kuantitatif saja, tetapi juga hasil kerja yang bersifat kualitatif atau tuntunan-tuntunan pekerjaan yang menyertainya. Prestasi kerja (*job performance*) ini digunakan untuk menilai hasil kerja pegawai.

Dari beberapa uraian diatas dapat diartikan sebagai berikut: kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai atau output yang dihasilkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sehingga tercapai tujuan organisasi.

Insentif

Ranupandoyo dan Husnan, (2014:51) berpendapat bahwa insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda bergantung pada prestasinya masing-masing. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada pegawai sebagai balas jasa perusahaan kepada pegawai atas prestasi pegawai tersebut. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Sudah menjadi kebiasaan pada kantor-kantor pemerintah untuk

menetapkan tujuan bagi para pimpinan dan kalau berhasil maka diberikan tambahan beberapa bulan gaji sesuai aturan PGPS No. 08/1974.

Menurut *Agency Theory* (Jensen dan Meckling, 2013:99) dan penelitian kompensasi (Gomes, 2013:87) insentif digunakan untuk mendorong pegawai dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun pegawai. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan, dan ketidakadilan ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku kerja.

Menurut Pangabean (2014:93) insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para pegawai yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Insentif merupakan kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif juga merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut *Agency Theory* (Jensen Dan Mecking, 2013) dan penelitian kompensasi (Gomes, 2013:77), intensif digunakan untuk mendorong pegawai dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian intensif tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun pegawai. Jika intensif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti ketidakhadiran dan prestasi kerja. Bahwa

gaji berdasarkan kinerja tidak selalu cocok untuk semua jenis pekerjaan (Heneman, 2013:56). Dalam banyak pekerjaan, pengukuran prestasi kerja yang tepat tidak mungkin dilakukan. Oleh karena itu desain dan pelaksanaannya rumit. Kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktifitas disebut intensif. Konsep ini sudah diperkenalkan oleh Frederick Taylor pada akhir tahun 1980. intensif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan.

Pemberian insentif adalah penghasilan tambahan yang diberikan kepada para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pangabean (2014) menjelaskan beberapa indikator pemberian insentif meliputi :

- a. Mendorong semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan semangat kerja
- c. Meningkatkan loyalitas
- d. Meningkatkan produktivitas kerja
- e. Meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas

Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai. Insentif menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentfi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2014:93). Secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Bagi perusahaan

Tujuan pelaksanaan pemberian insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja

pegawai dengan jalan mendorong/merangsang pegawai agar bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih disiplin, bekerja lebih kreatif.

2. Bagi pegawai

Dengan adanya pemberian insentif pegawai memperoleh beberapa keuntungan yaitu:

1. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif
2. Standar prestasi dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
3. Pegawai harus lebih giat untuk memperoleh insentif yang lebih besar.

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada pegawai. Insentif menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Pengukuran merupakan isu penting dalam merancang sistem insentif dan pengawasan. Sistem insentif yang efektif mengukur usaha pegawai dan penghargaan yang didistribusikan secara adil.

Usaha-usaha dapat dinilai dengan 2 (dua) cara:

- 1) Perilaku pegawai dapat dimonitor dengan penghargaan berkaitan dengan perilaku tersebut.
- 2) Hasil kerja atau *output* dapat diukur dan tingkat pengeluaran itu menentukan penghargaan.

Keunggulan biaya relatif dari monitoring dan pengukuran mendorong pemilihan diantara dua bentuk penilaian (Ouchi: 2013:55). Jika perilaku dengan mudah dapat diukur dan dimengerti, maka monitoring menjadi lebih murah dan lebih tepat. Jika pembayaran pegawai sebagian besar berkaitan dengan

perilakunya di tempat kerja, maka cara ini disebut sebagai *behaviour control* (Ouchi, 2013:57). Jika informasi tentang upaya tidak dapat diperoleh maka hasil karya (*output*) dapat diukur untuk menduga perilaku. Cara ini disebut *outputs control* (Ouchi, 2013:65). Cara ini digunakan apabila mengukur *outputs* lebih murah dibandingkan dengan mengukur perilaku secara terus menerus. Hal yang penting adalah mengukur *outputs* yang dianggap untuk menduga upaya (Baiman, 2013:65). Kata lain dari *outputs control* adalah pembayaran berdasarkan kinerja (*pay for performance*).

Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan Undang-Undang Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, berkaitan dengan hak setiap orang untuk memperoleh informasi, kewajiban badan publik menyediakan dan melayani permintaan informasi secara cepat dan tepat waktu, biaya ringan (proporsional), dan cara sederhana, adanya pengecualian informasi bersifat ketat dan terbatas, serta kewajiban badan publik untuk membenahi sistem dokumentasi dan pelayanan informasi, dapat berperan sebagai jungkit

pengumpul (*key leverage*) untuk mempercepat realisasi kebijakan Polri. Sehingga dengan adanya keterbukaan informasi yang jelas maka akan terciptanya pengawasan yang efektif dan efisien.

Istilah pengawasan dalam bahasa Inggris disebut *controlling*, yang oleh Winardi (2014:224) dikatakan bahwa: "... the modern concept of control ... provides a historical record of what has happened ... and provides data to enable the ... executive ... to take corrective steps ...". Hal ini berarti bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan. Winardi (2014:226) menyatakan bahwa: "... there's many a slip between giving works, assignments to men and carrying them out. Get reports of what is being done, compare it with what ought to be done, and do something about it if the two aren't the same.

Pengawasan adalah proses pengamatan pada seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut fungsi organiknya ada dua macam pengawasan yaitu *administratif control* dan *managerial control* (Siagian, 2008 :135).

Sedangkan menurut Febriani (2015:11) yang mengatakan bahwa pada pokoknya *controlling* atau pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar

atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Administratif control meliputi seluruh kegiatan pada unit organisasi semua tingkatan, maksudnya agar keputusan yang dibuat dijalankan sesuai kebijaksanaan yang telah ditentukan. Jika hal tersebut tidak dijalankan dengan benar, besar kemungkinan akan timbul penyimpangan atau penyelewengan yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan-tujuan organisasi. *Managerial control* bersifat lebih sempit dan lebih khusus, dalam arti tidak berlaku bagi seluruh organisasi tetapi tergantung pada tingkat manajemen apa yang dilaksanakan.

Febriani (2015) mendefinisikan pengawasan adalah proses pengamatan dari keseluruhan dari pada kegiatan organisasi yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standart atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator-indikator pengawasan berdasarkan pendapat Febriani (2015) meliputi :

- a. Ketelitian
- b. Resiko pekerjaan
- c. Pencapaian produktivitas kerja
- d. Tingkat efisiensi
- e. Ketepatan waktu

Situmorang dan Juhir (2014:26) mengatakan bahwa tujuan pengawasan meliputi :

1. Agar terciptanya aparat yang bersih dan berwibawa yang didukung oleh suatu sistem manajemen pemerintah yang berdaya guna (dan berhasil guna serta ditunjang oleh partisipasi masyarakat yang konstruksi dan terkendali dalam wujud pengawasan

masyarakat (kontrol sosial) yang obyektif, sehat dan bertanggung jawab.

2. Agar terselenggaranya tertib administrasi di lingkungan aparat pemerintah, tumbuhnya disiplin kerja yang sehat.
3. Agar adanya keluasan dalam melaksanakan tugas, fungsi atau kegiatan, tumbuhnya budaya malu dalam diri masing-masing aparat, rasa bersalah dan rasa berdosa yang lebih mendalam untuk berbuat hal-hal yang tercela terhadap masyarakat dan ajaran agama.

Adapun sasaran pengawasan yaitu (Siagian, 2013:137) :

- a. Pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditentukan sungguh-sungguh sesuai dengan pola yang telah digariskan pada rencana
- b. Struktur serta hirarki organisasi sesuai dengan pola yang telah ditentukan dalam rencana
- c. Seseorang ditempatkan sesuai dengan bakat, keahlian dan pendidikan serta pengalamannya
- d. Penggunaan alat-alat diusahakan supaya sehemat mungkin
- e. Sistem dan prosedur kerja tidak menyimpang dari garis kebijaksanaan
- f. Pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab didasarkan pada pertimbangan obyektif dan rasional
- g. Tidak terdapat penyimpangan dan penyelewengan dalam penggunaan kekuasaan, kedudukan dan keuangan.

Pengawasan pada dasarnya dilaksanakan dengan menggunakan dua macam teknik, yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung, yaitu dengan jalan mengadakan pengawasan sendiri terhadap obyek-obyek atau kegiatan-kegiatan yang

sedang dijalankan misalnya dengan inspeksi dan supervisi, Pengawasan tidak langsung, yaitu pengawasan dari jarak jauh, dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan, baik dalam bentuk tertulis maupun lisan (Yuwono, 2012:49).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (penjelasan). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polsek Pamekasan yang berjumlah 42 orang. Sampel penelitian ini diambil seluruhnya dari jumlah populasi yaitu seluruh anggota Polsek Pamekasan yang berjumlah 42 orang. Metode pengambilan sampel ini disebut metode metode sensus.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder: a) Data Primer adalah data yang diperoleh melalui penyebaran angket atau daftar pertanyaan berkaitan dengan pemberian insentif dan pengawasan yang harus diisi oleh responden, dan tentang kinerja personel yang harus diisi oleh pimpinan Polsek Pamekasan. B) Data Sekunder adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang menginformasikan tentang variabel-variabel penelitian.

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 17,0. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik. penelitian ini dilakukan terhadap variabel-variabel yang

terkandung di dalam hipotesis (Suliyanto, 2014:70) dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) Uji F atau uji simultan (Uji secara serentak) yaitu Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dalam hipotesis pertama. Hipotesis diterima jika nilai F_{hitung} mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ (Gujarati, 2012:64). b) Uji t atau uji parsial (Uji secara sendiri-sendiri) yaitu pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri sebagaimana hipotesis kedua. Hipotesis diterima jika masing-masing nilai t_{hitung} mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ (Gujarati, 2012:65).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.844	.503		5.648	.000
Insentif	1.263	.327	1.460	3.867	.003
Pengawasan	.828	.128	.915	6.456	.002

Sumber: Hasil olah data SPSS, (2019)

Berdasarkan hasil analisis data dari Tabel 1 di atas yang didasarkan pada hasil analisis regresi berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2.844 + 1,263X_1 + 0,828X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, bahwa nilai konstanta adalah sebesar 2.844. Angka ini

mempunyai arti bahwa apabila insentif (X_1), pengawasan (X_2) dan dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja personal.

Nilai konstanta adalah sebesar 2,844. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila insentif (X_1), pengawasan (X_2) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja personel (Y) adalah 2,844.

Angka 1,263. Angka ini mengandung arti bahwa insentif (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel (Y), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan insentif, maka akan meningkatkan kinerja personel. Adapun besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh insentif adalah sebesar 1,263 satuan untuk setiap perubahan satu satuan insentif yang bersifat positif.

Angka 0,828, Berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, pengawasan (X_2) juga meningkatkan kinerja personel (Y). Adapun besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh pengawasan adalah sebesar 0.828 satuan untuk setiap perubahan pengawasan yang bersifat positif. Artinya apabila ada peningkatan pengawasan sebesar 0.828 satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0.828 satuan untuk setiap perubahan satu satuan pengawasan yang bersifat positif.

Tabel 2
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.351	3	.450	15.038	.002 ^a
Residual	.928	39	.030		
Total	2.279	42			

Sumber: Hasil olah data SPSS, (2019)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 15.038 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama pemberian insentif (X_1) dan pengawasan (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Secara simultan, pemberian insentif dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan" terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Tabel 3
Hasil Uji t

Variabel	Nilai t	Signifikansi
1 (Constant)	5.648	.000
Insentif	3.867	.003
Pengawasan	6.456	.002

Sumber: Hasil olah data SPSS, (2019)

Berdasarkan Tabel 3 di atas dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel adalah :

Nilai t_{hitung} untuk pemberian insentif (X_1) sebesar 3.867 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pemberian insentif (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan (Y).

Nilai t_{hitung} untuk pengawasan (X_2) sebesar 6.456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas. Juga dijelaskan bahwa hasil uji t_{hitung} diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Secara parsial, pemberian insentif dan pengawasan signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa pemberian insentif dan pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik pemberian insentif dan pengawasan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama pemberian insentif (X_1) dan pengawasan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan (Y), yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 15.038 dengan tingkat signifikansi sebesar

0,002 ($<0,05$). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rusdianto (2010), dan Sibagariang (2012) menjelaskan adanya hasil temuan penelitian tentang insentif dan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel; diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Yasmini (2013) yang menghasilkan temuan yang sama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “insentif dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa pemberian insentif (X_1) dan pengawasan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personal (Y). Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas pemberian insentif dan pengawasan maka akan meningkatkan kinerja personal. Berdasarkan penelitian Rusdianto (2010) dan Sibagariang (2012); dan Yasmini (2013) (2012) yang menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari insentif dan pengawasan pengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas baik pemberian insentif dan pengawasan maka akan meningkatkan kinerja personel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “pemberian insentif dan pengawasan secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap pemberian insentif dan pengawasan”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dilihat dari nilai t_{hitung} . Nilai t_{hitung} untuk pemberian insentif (X_1) sebesar 3.867 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} untuk pengawasan (X_2) sebesar 6.456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan penelitian Sugeng Muntaha (2012), mengemukakan adanya pengaruh dominan dari pengawasan terhadap kinerja personel. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pemberian insentif (X_1) dan pengawasan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personal (Y) adalah pengawasan (X_2). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “pengawasan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan” tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien R^2 (determinasi berganda) sebesar 0.593. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (pemberian insentif dan pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan secara bersama-sama adalah sebesar 59,3%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 59,3% kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan dipengaruhi pemberian insentif dan pengawasan. Sedangkan sisanya 40,7%

dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta pembahasan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para pegawai yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah proses pengamatan pada seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja personel adalah cara dimana suatu tindakan atau tugas dilaksanakan, disini juga dilihat bahwa kinerja berhubungan dengan pelaksana suatu tugas.
2. Secara simultan, pemberian insentif dan pengawasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan.
3. Secara parsial, pemberian insentif dan pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan.
4. Pengawasan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan.

DAFTAR PUSTAKA

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

- As'ad, Muhammmad. 2013. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Baiman, S. 2013. Agency Research in Managerial Accounting. A Survey. *Journal of Accounting Literature*. Vol 2., No. 1., p. 60-78.
- Bernadin, H. John dan Russel. 2014. *Human Resource Management*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Cascio, Wayne, F. 2013. *Managing Human Resources*. Colorado. Mc. Graw-Hill.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Faustino, Cardoso, Gomes. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D., N. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Melayu, S., P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Heneman, H., G. 2013. Comparisons of self and Superior Ratings of Managerial Performance. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 59, No. 2, p. 638-642.
- Jenkins, G., D., Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J., D. 2013. Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 83, No. 2, p. 777-787.
- Jensen, M., & Meckling, W. 2013. Theory of the firm: Managerial, Behavior, Agency Cost and Owership Structure. *Journal of Financial Economic*. Vol. 3, No. 1, p. 305-360.

- Locke, E., A. 2013. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. New York: John Wiley and Sons.
- Maman, Ukas. 2013. *Manajemen*. Cetakan keenam Edisis Revisi. Bandung: Aghini.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mc. Nally, David, Speak, & Karl, D . 2014. *Be Your Own Brand*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ouchi. 2013. *Theory Z: How American Business Can Meet Japanese Challenge*. California: Addison Weshley Publishing Company.
- Pangabean, S., Mutiara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentoso, S. 2015. *Filosofi Baru Manajemen Mutu Terpadu. Quality Management Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ranupandojo, & Husnan. 2014. *Organisasi dan motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ppertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2014. *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education International
- Schuler, S., Randall, & Susan, E., Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Siagian, Sondang, P. 2013. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Situmorang, Victor, M., & Juhir, Jusuf. 2014. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soeprihanto, Jhon. 2013. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama, Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2014. *Statistika non parametrik: dalam statistik penelitian*. Yogyakarta: Andi publisher.
- Syamnsul, Ma'arif, & Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Operasi*, Edisi 1. Jakarta: Galia Indonesia.
- Winardi. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.