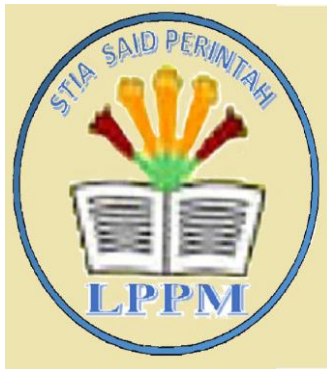


Gilbert Alvin Rumatu¹
Anthoneta Telsy Waelauruw²
(Penulis Korespondensi)

^{1,2}Jurusan Adm. Niaga Politeknik Negeri Ambon
telsysaiya@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah
Volume 2, No. 1, Maret 2021

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

This study aims to test and analyze impact of incentive, decentralization effect and intern government control system to employee performance in Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah. Population from the research is from all employees In Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah. It takes 46 respondent from the government employees and salaries employees. Data collection is done with a direct survey with census method as a sample gathering method. Hypothesis testing empirically using a Multiple Liniear Regression.

The research result shows that incentive is proven positive and significant effect employee performance. This mean if the incentive is raise or getting better have a good effect to employee performances. Decentralization is proven positive and significant to employee performance and this mean that authority delegation and the responsible are not did not go well on employee performance. Further intern control is proven positive and significant effect to employee performance. Which it's mean if the government control system runs well then it will effect indirectly to employee performance goes better.

Keywords : Incentive, Decentralization, Government Internal Control System, Performance

Pendahuluan

Kinerja pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) saat ini sedang menjadi sorotan publik, dikarenakan kinerja pegawai negeri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Salah satu penyebabnya adalah karena panjangnya sistem birokrasi dalam organisasi kepegawaian negeri, hal ini merupakan dampak sistem pemerintahan sentralistik dari zaman orde lama sehingga olehnya diperlukan solusi melalui adanya reformasi dalam penyelenggaraan negara termasuk pemerintahannya (Eduard Yohannis Tamaela, et.al., 2020) yang dapat dilakukan melalui sistem desentralisasi. Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2014, (2014), desentralisasi adalah penyerahan urusan pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada daerah otonom berdasarkan asas otonomi. Pendapat lain oleh Luthans, (2002) dalam konteks yang lebih sempit mengatakan bahwa desentralisasi merupakan pelimpahan wewenang atau tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas mengakibatkan manajer yang berada dibawahnya akan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan disamping akan terjadi pemberdayaan sumber daya manusia (bawahannya), sehingga akan meningkatkan motivasi manajer dalam melaksanakan kegiatannya yang pada akhirnya secara signifikan akan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerjanya.

Salah satu faktor utama yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai adalah rendahnya tingkat kesejahteraan PNS sehingga melahirkan sistem remunerasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja sekaligus memperbaiki tingkat kesejahteraan PNS dan menghindari adanya praktek-praktek kerja yang tidak terpuji oleh aparat pemerintah (Nahuway & Tamaela, 2020). Dalam mekanisme kerja suatu organisasi, khususnya pada organisasi yang banyak melibatkan tenaga manusia, maka prinsip yang perlu dikembangkan adalah *take and give*, yang artinya bahwa organisasi tersebut disamping bersedia memenuhi kebutuhan para pegawai juga menuntut adanya seorang pemimpin yang dapat memperlakukan bawahan dengan baik (Rusilawati, 2014) yang dengan demikian para pegawai akan dengan sukarela untuk mengorbankan dirinya demi kepentingan organisasi.

Pernyataan ini sejalan dengan pernyataan Rusilawati, (2014) yang menyatakan bahwa insentif merupakan salah satu determinan kinerja pegawai dalam bentuk uang sebagai penghargaan terhadap kinerja yang berkontribusi kepada organisasi (Mangkuprawira, S., 2007). Artinya bahwa semakin besar perhatian perusahaan

terhadap kebutuhan karyawannya maka perusahaan tersebut akan mendapat timbal balik (*take and give*) yang sesuai, yaitu maksimalisasi dalam kinerja.

Aspek lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja PNS adalah sistem pengendalian internal pemerintah. Hal ini pernah disampaikan oleh Sarita Permata Dewi, (2012) yang mengadopsi teori Dale Timple bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah factor eksternal diantaranya adalah lingkungan, kebijakan dan pengawasan yang merupakan bentuk dari pengendalian internal dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga pernah disampaikan oleh Anthony & Govindarajan, (2005) dalam Agripa Fernando Tarigan, (2011) yang menyatakan bahwa suatu sistem merupakan suatu cara tertentu dan bersifat repetitif untuk melaksanakan suatu atau sekelompok aktivitas. Sistem pengendalian internal yang baik berpengaruh pada cara manapun tujuannya; artinya tindakan-tindakan individu untuk meraih tujuan-tujuan pribadinya juga akan membantu dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Anthony & Govindarajan, 2002 dalam Tarigan, 2011).

Determinan kinerja pegawai diatas telah banyak diteliti dan menunjukkan hasil penelitian yang beragam dan menunjukkan bahwa ada ambivalensi hasil-hasil penelitian terdahulu. Hal ini terlihat pada hasil kajian oleh Tarigan, (2011); Indudewi & Nafasati, (2012) yang menyatakan bahwa insentif dan desentralisasi tidak berhubungan dan juga tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini juga diakui oleh Supriyanto, (2014) bahwa insentif yang dalam kajiannya diwakili oleh sistim remunerasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil kajian terdahulu diatas ternyata bertentangan dengan hasil kajian oleh Karyanti, (2010) dan Jusuf, (2013) menyatakan bahwa insentif maupun penghargaan lainnya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja serta hasil kajian oleh Mazura, (2011) mengatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.

Hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya ambivalensi kontradiksi hasil penelitian tersebut sebenarnya adalah *research gap* (kesenjangan penelitian) yang oleh Ferdinand, (2006) disebutkan bahwa *research gap* tersebut dapat atau seharusnya dikembangkan sebagai masalah penelitian. Berdasarkan pertimbangan inilah maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam dengan tujuan untuk menganalisis dampak insentif, desentralisasi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesa Penelitian

Insentif

Sarwoto, (1997) mengatakan bahwa insentif sebagai sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Pengertian lain oleh Dessler, (2003) mengemukakan pendapatnya mengenai insentif finansial adalah ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Didalam penerapan suatu sistem insentif dalam organisasi yang menginginkan pamrih dari pekerjaannya, tidak semua bentuk insentif yang diberikan kepada pegawai dapat memberi pengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai.

Desentralisasi

Otonomi daerah di Indonesia merupakan salah satu bentuk desentralisasi dimana pemerintah pusat memberikan sebagian kewenangannya kepada pemerintah daerah untuk mengelola daerahnya. Pelimpahan wewenang tentunya disertai dengan pelimpahan tanggung jawab sehingga tiap-tiap satuan kerja wajib mempertanggungjawabkan anggaran dan pencapaian realisasi dari target yang telah ditetapkan. Dengan adanya desentralisasi, tiap-tiap satuan kerja dapat meningkatkan kinerjanya karena mereka mengetahui kondisi masyarakat dan dapat menetapkan program-program yang tepat sasaran (Chenhall; Mukhi et al., Davis dan Newstrom dalam Miah, (1996). Gordon dan Miller (1976) dalam Karyanti, (2010) berpendapat bahwa desentralisasi pengambilan keputusan diantara manajer bertujuan meningkatkan kinerja mereka dengan mendorong mereka untuk mengembangkan kemampuan khas mereka untuk menangani kondisi-kondisi local yang tidak menentu. Mukhi et al., dalam Miah, (1996) menyatakan bahwa desentralisasi memungkinkan para manajer secara efektif menangani peristiwa-peristiwa, bertindak tanpa menunggu dan meningkatkan kualitas keputusan yang mendorong ke kinerja yang lebih baik. Selain pelimpahan wewenang, desentralisasi dapat pula berupa kemandirian dalam mengelola sumber daya di daerah.

Sistem Pengendalian Internal

Menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008, sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai

atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Tujuan adanya pengendalian intern: (1) Menjaga kekayaan organisasi/mengamankan asset, (2) Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, (3) Mendorong efisiensi, (4) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Kinerja

Kinerja merupakan adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu Bernardin, H. J., & Russel A. E. J., (1988). Pendapat lain oleh Motowidlo dan Van Scotter, (1994) dalam Tarigan, (2011) kinerja kerja mengacu pada hasil- hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja. Berdasarkan uraian-uraian diatas, secara umum disimpulkan bahwa kinerja kerja adalah kegiatan yang menghasilkan suatu akibat, pelaksanaan suatu tindakan atau serangkaian tindakan penyelesaian suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesa Penelitian

Kajian-kajian empiris yang mendasari model konseptual penelitian (insentif, desentralisasi, sistim pengendalian internal dan kinerja) akan dipaparkan dibawah ini. Kajian menyangkut insentif oleh Mazura, (2011) mengatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis. Penelitian lainnya oleh Jusuf, (2013) menyatakan bahwa Secara parsial, TQM dan *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dan secara simultan, TQM, sistem pengukuran kinerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Cahaya Murni Raya Industri.

Hasil kajian lain oleh Tarigan, (2011) menunjukkan bahwa; tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, remunerasi, desentralisasi tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Hasil diatas didukung oleh Indudewi & Nafasati, (2012) yang menyatakan bahwa insentif dan desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Fakultas di Universitas Semarang yang berpengaruh adalah ukuran kinerja dan kejelasan sasaran. Sejalan dengan hasil kedua penelitian diatas, Indudewi pada tahun 2011 juga menunjukkan bahwa sasaran yang jelas dan terukur, insentif dan pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD dan BUMD di Kota Semarang.

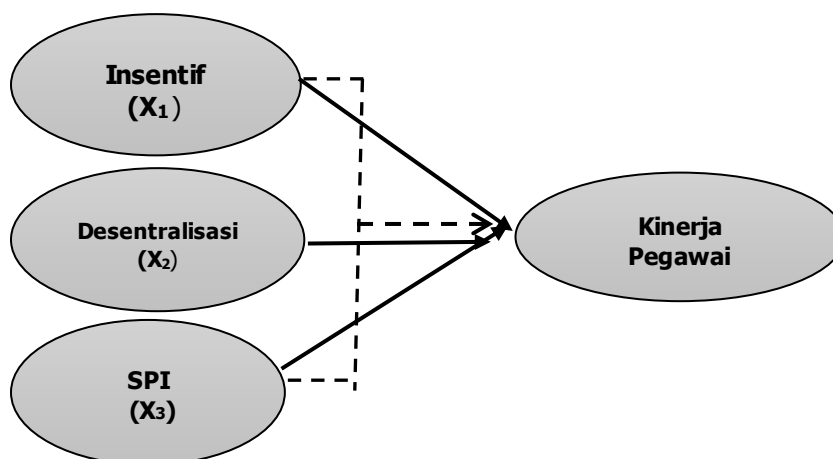
Ia menambahkan bahwa desentralisasi memiliki hubungan positif tapi tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD dan BUMD di Kota Semarang. Kajian lainnya oleh Supriyanto, (2014) juga mendukung hasil diatas bahwa penetapan sasaran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai namun tidak pada insentif yang dalam kajiannya diwakili oleh variabel sistim remunerasi yang ternyata secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil kajian empiris selanjutnya menyangkut sistim pengendalian internal disampaikan oleh Linda Oktarnia, (2013) yang mengungkapkan bahwa lingkungan pengendalian, penaksiran resiko dan pemantauan ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan, yang berpengaruh hanyalah aktifitas pengendalian internal. Selanjutnya hasil kajian juga menemukan lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil kajian lain oleh Sarita Permata Dewi, (2012) menunjukkan bahwa; faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, system upah, dan lingkungan.

Konsep dan hasil kajian-kajian empiris diatas selanjutnya melahirkan kerangka konseptual kajian ini seperti yang terlihat pada gambar berikut ini.

Kerangka Konseptual



Berdasarkan pemaparan konsep, hasil penelitian terdahulu serta kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian yang diajukan untuk diuji selanjutnya antara lain;

Hipotesis 1 ; Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2 ; Desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3 ; Sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 4 ; Insentif, desentralisasi dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*eksplanatory*) dengan tujuan untuk menjelaskan dampak pengaruh insentif, desentralisasi dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja pegawai. Model penelitian yang digunakan adalah survei dengan bantuan *instrument* kuesioner untuk pengumpulan data penelitian. Populasi dalam kajian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah dan penarikan sampelnya menggunakan teknik sensus sehingga seluruh pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah dijadikan sebagai sampel penelitian yakni sebanyak 48 pegawai. Kuesioner penelitian dibagiakan untuk seluruh sampel penelitian dan yang kembali hanyalah 46 kuesioner sehingga sampel akhir adalah sebanyak 46 pegawai. Alat analisis yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan;

Y = Kinerja pegawai

α = *Intercept*

β = Koefisien regresi

X₁ = Insentif

X₂ = Desentralisasi

X₃ = Sistem pengendalian internal

ε = *Residual*

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dengan tingkat signifikansinya sebesar 5% dengan kriteria pengujiannya adalah; jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dalam kajian ini menggunakan korelasi *Product Moment Person*, dimana valid atau tidaknya instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Person* dengan signifikan 5% (Ferdinand, 2006). Pengujian selanjutnya adalah Pengujian reliabilitas kajian ini menggunakan *alpha cronbachs* dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan lebih besar atau sama dengan 0.6 artinya apabila $\alpha = 0.6$ maka instrumen dapat dikatakan reliabel (Ferdinand, 2006).

Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		Item	R	sig	Ket	Koefisien Alpha	Ket
Insentif (X ₁)	Penilaian disiplin	X _{1.1}	0.600	0.000	Valid	0.600	Reliabel
		X _{1.2}	0.629	0.000	Valid		
		X _{1.4}	0.548	0.000	Valid		
	Penilaian hasil kinerja	X _{1.5}	0.744	0.000	Valid		
		X _{1.6}	0.579	0.000	Valid		
Desentralisasi (X ₂)	Keuangan	X _{2.1}	0.666	0.000	Valid	0.629	Reliabel
	Operasional	X _{2.2}	0.761	0.000	Valid		
	Mutu pegawai	X _{2.3}	0.763	0.000	Valid		
	Alokasi rekening	X _{2.4}	0.742	0.000	Valid		
	Perputaran pegawai	X _{2.5}	0.586	0.000	Valid		
Sistim Pengendalian Intern (X ₃)	Lingkungan pengendalian	X _{3.1}	0.851	0.000	Valid	0.548	Reliabel
		X _{3.2}	0.860	0.000	Valid		
		X _{3.3}	0.757	0.000	Valid		
	Penilaian resiko	X _{3.4}	0.714	0.000	Valid		
		X _{3.5}	0.578	0.000	Valid		
		X _{3.6}	0.602	0.000	Valid		
Kinerja (Y)	Keahlian teknikal inti	Y _{1.1}	0.568	0.000	Valid	0.744	Reliabel
		Y _{1.2}	0.440	0.000	Valid		
		Y _{1.3}	0.631	0.000	Valid		
		Y _{1.4}	0.721	0.000	Valid		
	Dedikasi kerja	Y _{1.5}	0.661	0.000	Valid		
		Y _{1.6}	0.697	0.000	Valid		
		Y _{1.7}	0.691	0.000	Valid		
		Y _{1.8}	0.634	0.000	Valid		
	Fasilitas interpersonal	Y _{1.9}	0.642	0.000	Valid		
		Y _{1.10}	0.746	0.000	Valid		
		Y _{1.11}	0.571	0.000	Valid		
		Y _{1.12}	0.672	0.000	Valid		

Hasil dari pengujian validitas diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel penelitian ini dapat dikatakan valid karena tingkat signifikannya lebih kecil dari 0.05. Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel terteliti dalam kajian ini ternyata memiliki koefisien korelasi diatas 0.60 sehingga seluruh data penelitian ini dapat dikatakan reliabel yang artinya data ini layak untuk dilanjutkan pada pengolahan data pada tahapan selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normal tidaknya dostribusi data penelitian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data pada *normal probability plot*. Berdasarkan *normal probability plot* diatas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi kaidah normalitas karena terlihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, penyebarannya secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian

ini dilakukan dengan melihat gambar *charts scatterplot*. Hasil uji menunjukkan bahwa data penelitian bebas heterokedastisitas karena titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Pengujian multikolinieritas kajian ini menggunakan melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) atau faktor pertambahan ragam. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya apabila VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai VIF berada dibawah 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh insentif, desentralisasi dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja pegawai. Berikut ini hasil analisis yang terlihat dibawah ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficients	t hitung	Sig	Keterangan
Constant	2.074			
Insentif	1.530	5.697	0.000	signifikan
Desentralisasi	0.459	1.952	0.580	tidak signifikan
SPI	0.596	2.292	0.023	signifikan
<i>Adjusted R Square</i>	0.745			
F	44.868		0.000	signifikan
F tabel	2.84			
t tabel	2.012			

Data diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 2.074 mengartikan mengartikan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari insentif, desentralisasi dan sistim pengendalian intern (SPI) maka besarnya adalah nilai variabel kinerja adalah sebesar 2.074. Koefisien insentif sebesar 1.530 menunjukkan bahwa setiap nilai insentif meningkat atau semakin baik maka nilai kinerja akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi insentif atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja dibutuhkan nilai insentif sebesar 1.530 dengan asumsi besarnya nilai desentralisasi dan SPI adalah tetap.

Koefisien regresi desentralisasi sebesar 0.459 menunjukkan bahwa setiap nilai desentralisasi meningkat atau semakin baik maka nilai kinerja akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi desentralisasi atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja dibutuhkan nilai desentralisasi sebesar 0.459 dengan asumsi besarnya nilai insentif dan SPI adalah tetap atau konstant. Koefisien regresi terakhir yakni SPI sebesar 0.596

menunjukkan bahwa setiap nilai SPI meningkat atau semakin baik maka nilai kinerja akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi SPI atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja dibutuhkan nilai SPI sebesar 0.596 dengan asumsi besarnya nilai insentif dan desentralisasi adalah tidak berubah.

Data diatas juga menunjukkan bahwa model konseptual penelitian yang dibangun adalah layak karena terbukti bahwa kinerja pegawai mampu dijelaskan dengan baik oleh insentif, desentralisasi dan SPI dengan nilai determinasi atau tingkat kelayakan sebesar 0.745 atau sebesar 74.5% sementara 25.5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil pengujian hipotesis pertama mengungkapkan bahwa insentif memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.697 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2.012 ($5.697 > 2.012$) yang berarti bahwa terima H_a dan tolak H_0 atau hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah. Hasil pengujian hipotesis kedua mengungkapkan bahwa desentralisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.952 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 2.012 ($1.952 < 2.012$) yang berarti bahwa tolak H_a dan terima H_0 atau hipotesis kedua ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa desentralisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah.

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengungkapkan bahwa SPI memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.292 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2.012 ($2.292 > 2.012$) yang berarti bahwa terima H_a dan tolak H_0 atau hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa SPI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah. Hasil pengujian hipotesis keempat mengungkapkan bahwa insentif, desentralisasi dan SPI yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 44.868 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2.84 ($44.868 > 2.84$) yang berarti bahwa terima H_a dan tolak H_0 atau hipotesis keempat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif, desentralisasi dan SPI secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah.

Pembahasan Hasil Analisis

Secara keseluruhan hasil analisis menunjukkan bahwa model konseptual yang dibangun telah mampu menjelaskan determinan kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah dilihat dari insentif, desentralisasi dan sistim pengendalian intern (SPI). Secara detailnya, hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai mampu dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh insentif dan SPI. Sementara desentralisasi meski berpengaruh namun secara statistik tidak signifikan terhadap perubahan kinerja pegawai. Hasil lainnya juga menunjukkan bahwa seluruh prediktor (insentif, desentralisasi dan SPI) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah.

Insentif dalam kajian ini dijelaskan oleh 2 indikator yakni penilaian disiplin dan penilaian hasil kinerja yang selanjutnya terjabarkan dalam 6 item pernyataan. Seperti yang disentil diatas bahwa inseni karena berpotensi akan melahirkan ketidak puasan yang relatif berakibat kurang baik bagi pegawai yang mengalaminya. Pernyataan ini didasarkan atas pendapat Rusilawati, (2014) yang mengungkapkan bahwa tidak semua bentuk insentif yang diberikan kepada pegawai dapat memberi pengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai

Variabel prediktor berikutnya adalah desentralisasi yang dalam kajian ini terwakili oleh indicator keuangan, operasional, peningkatan mutu pegawai, alokasi rekening maupun perputaran pegawai. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa desentralisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dijelaskan jika melihat frekuensi jawaban responden yang relatif rendah khususnya pada item pernyataan yang berkaitan dengan kewenangan dan tanggung jawab untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pergeseran dana yang telah dianggarkan pada suatu rekening untuk dialihkan ke rekening yang lain dan item pernyataan tentang kewenangan dan tanggung jawab untuk pengalokasian sumber daya manusia. Hal ini berarti pendelegasian wewenang dan tanggung jawab relatif belum berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh; Indudewi & Nafasati, (2012) dan Tarigan, (2011) yang menunjukkan bahwa desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel penelitian terakhir adalah sistim pengendalian intern (SPI) yang dalam kajian ini terukur melalui indikator lingkungan pengendalian dan penilaian risiko yang

kemudian dijabarkan dalam 6 item pernyataan. Hasil analisis membuktikan bahwa SPI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien regresi yang menunjukkan jika SPI meningkat maka peningkatannya akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Bukti lain yang mendukung temuan ini adalah pada hasil analisis deskriptif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai mean (nilai rata-rata) persepsi tentang SPI adalah sebesar 4.07 yang berarti bahwa pegawai relatif sangat setuju dengan seluruh pernyataan tentang SPI atau secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa SPI dipersepsikan mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Item pernyataan yang relatif lebih baik dalam menjelaskan variabel ini adalah item menyangkut adanya langkah-langkah pencegahan dan minimalisasi potensi kesalahan yang terjadi (nilai rata-ratanya sebesar 4.30). Hal ini berarti bahwa SPI pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah akan semakin baik jika program atau kebijakan menyangkut langkah-langkah pencegahan dan minimalisasi potensi kesalahan oleh pegawai dilaksanakan dengan baik.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat disampaikan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Insentif dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien regresi yang menunjukkan jika insentif dan sistem pengendalian internal meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan insentif dan sistem pengendalian internal akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah.
2. Desentralisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien regresi yang menunjukkan jika desentralisasi meningkat, maka peningkatan tersebut tidak diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan desentralisasi tidak akan

meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah.

3. Insentif, desentralisasi dan sistim pengendalian intern secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien regresi yang menunjukkan jika Insentif, desentralisasi dan sistim pengendalian intern meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan Insentif, desentralisasi dan sistim pengendalian intern secara simultan akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah.

Saran

Berdasarkan sumpulan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan melalui hasil kajian ini adalah bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa variabel prediktor yang memiliki kontribusi pengaruh yang relatif lebih kecil adalah desentralisasi yang berkaitan dengan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab ke satuan dibawahnya. Berdasarkan temuan ini maka disarankan kepada pimpinan Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Maluku Tengah agar lebih memberikan ruang yang lebih besar khususnya menyangkut pelimpahan kewenangan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Agripa Fernando Tarigan. (2011). *Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*. Universitas Diponegoro.
- Bernardin, H. J., & Russel A. E. J. (1988). *Human Resources Management: An Experimental Approach* (2nd ed.). New York: Irwin McGraw-Hill Inc.
- Dessler, G. (2003). *Human Resources Management* (Nith Editi). Florida: International University.
- Eduard Yohannis Tamaela, Victor Pattiasina, Margaretha B. Dasinapa, Yohanes Maranj J. A. D. (2020). Regional Financial Monitoring Models With Community Participation And Public Policy Transparency As Moderators. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(02), 4223–4232. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I2/PR200745>

- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen; Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen (2nd ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indudewi, D., & Nafasati, F. (2012). Pengaruh Insentif, Desentralisasi, Ukuran Kinerja dan Kejelasan Sasaran terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus pada Fakultas-Fakultas di Lingkungan Universitas Semarang). *Jurnal Dinamika Sosbud*, 14(1), 53–62.
- Jusuf, R. S. (2013). Analisis Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 634–644. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1870>
- Karyanti, T. D. (2010). *Pengaruh Kejelasan Sasaran, Desentralisasi, Dan Sistem Pengukuran Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Di Politeknik Negeri Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Linda Oktarnia. (2013). Pengaruh Penetapan Sasaran dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di JawaTimur). *Pene*. Retrieved from <http://jurnal.umrah.ac.id/archives/3070>
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: Mc Graw-Hill Irwin.
- Mangkuprawira, S., dan A. V. H. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mazura, M. dan R. (2011). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis)*. Politeknik Negeri Bengkalis.
- Miah, N. Z. dan L. M. (1996). Decentralization, Accounting Controls and Performance of Government Organizations: a New Zealand Empirical Study. *Financial, Accountability and Management*, 12(3), 173–190. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/230263649_Decentralization_accounting_controls_and_performance_of_government_organizations_A_New_Zealand_empirical_study
- Rusilawati, D. dan B. I. (2014). Pemberian Insentif Dalam Memacu Kinerja. *E Journal Administrative Reform*, 2(1), 1008–1019. Retrieved from <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JParadigma/article/view/315>
- Sarita Permata Dewi. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan

Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan RB.Group). *Jurnal Nominal*, 1(1).

Sarwoto, B. (1997). *Kasus-Kasus Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbitan IPWI.

Supriyanto. (2014). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit, Tipe Kepribadian dan Skeptisme Profesional Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan (UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA; Vol. 2014). Retrieved from

<https://repositories.lib.utexas.edu/handle/2152/39127><https://cris.brighton.ac.uk/ws/portalfiles/portal/4755978/Julius+Ojebode%27s+Thesis.pdf>https://dspace.lboro.ac.uk/29369/1/Angela_Darvill_thesis_esubmission.pdf<https://dspace.lboro.ac.uk/dspace-jspui/ha>

Undang-Undang No. 24 Tahun 2014. *Pertanggungjawaban atas Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2013*. , (2014).

Victorio Fernando Nahuway & Eduard Yohannis Tamaela. (2020). Model Efektifitas dan Efisiensi E-Procurement serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Pengguna di Provinsi Maluku. *JURNAL MANEKSI*, 9(1), 275–282. Retrieved from <http://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/327/351>