

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KUALITAS SDM DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA LOCAL CONTACT PENYEDIA DATA LPPD KABUPATEN GOWA

Fitriani^{*1}, Syamsul Alam², Haeranah Alwany³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar
e-mail: ^{*1}fitryotda@gmail.com, ²syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id,
³rana090768@icloud.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh pemberian insentif, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan (2) mengetahui variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja. Jumlah sampel yaitu 54 orang responden. Metode penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja di mana t_{hitung} sebesar $4.985 > t_{tabel}$ sebesar 2.007 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di mana t_{hitung} sebesar $0.136 < t_{tabel}$ sebesar 2.007 dengan signifikansi sebesar $0.893 > 0.05$. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja di mana t_{hitung} sebesar $2.283 > t_{tabel}$ sebesar 2.007 dengan signifikansi sebesar $0.027 < 0.05$. Variabel pemberian insentif, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja di mana F_{hitung} sebesar $11.069 > F_{tabel}$ sebesar 2.79 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil perhitungan nilai determinasi menunjukkan bahwa variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja yaitu variabel pemberian insentif sebesar 0.550 . Nilai R square sebesar 0.399 menunjukkan bahwa variabel penelitian yang digunakan mampu menjelaskan variabel kinerja dengan ketepatan 39.9% .

Kata kunci: Pemberian insentif, Kualitas sumber daya manusia, Komitmen organisasi, Kinerja local contact, Kabupaten Gowa

Abstract

This study aims to (1) analyze the effect of providing incentives, the quality of human resources and commitment to performance partially and simultaneously (2) to find out which variables have the most dominant effect on performance. Total sample namely 54 respondents. The research method applies a quantitative approach by testing hypotheses using multiple linear models. The results showed that (1) presenting incentives had a partial significant effect on performance where t_{count} was $4.985 > t_{table}$ was 2.007 with a significance of $0.000 < 0.05$. The quality of human resources has no partial effect on performance where t_{count} is $0.136 < t_{table}$ is 2.007 with a significance of $0.893 > 0.05$. Organizational commitment has a partially significant effect on performance where t_{count} is $2.283 > t_{table}$ is 2.007 with a significance of $0.027 < 0.05$ (2) the variables of incentives, human resource quality and organizational commitment have a simultaneous effect on performance where F_{count} is $11,069 > F_{table}$ is 2.79 with a significance of $0.000 < 0.05$ (3) the results of the calculation of the value of determination indicate that the dominant variable has an effect on performance, namely the provision of incentives of 0.550 . The R square value of 0.399 indicates that the research variables used are able to explain the performance variables with an accuracy of 39.9% .

Keywords: Provision of incentives, Quality of human resources, Organizational commitment, Local contacts Performance, Kabupaten Gowa

PENDAHULUAN

Pemerintahan daerah diselenggarakan sebagai salah satu bentuk pelaksanaan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah, yang menggunakan konsep otonomi luas, nyata dan bertanggung jawab, yang sesuai dengan tuntunan zaman yang tidak terhindarkan. Selain karena landasan filosofinya mengarah pada peningkatan demokrasi dan kinerja daerah, otonomi daerah juga dipandang akan mengurangi beban pemerintah pusat. Untuk terwujudnya

pelaksanaan otonomi daerah sejalan dengan upaya menciptakan pemerintahan yang bersih, bertanggung jawab serta mampu menjawab tuntutan perubahan secara efektif dan efisien sesuai dengan prinsip tata pemerintahan yang baik, maka Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) kepada Pemerintah Pusat merupakan salah satu sarana yang sangat penting untuk mengevaluasi proses serta perkembangan penyelenggaraan kewenangan daerah dan juga sebagai perekat hubungan hirarkis antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan di daerah. Penyampaian Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) diatur dalam Pasal 69 ayat (1) Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dinyatakan bahwa “Kepala Daerah wajib menyampaikan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban dan Ringkasan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah”.

Dalam rangka peningkatan efektivitas penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) ini dibentuk sebuah tim penyusun yang dibantu oleh *local contact* penyedia data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dari masing – masing Organisasi Perangkat Daerah. *Local contact* penyedia data LPPD adalah pegawai yang bekerja dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa baik berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun berstatus sebagai tenaga kontrak berdasarkan Surat Keputusan Bupati Gowa dengan tugas mengumpulkan data pendukung Indikator Kinerja Kunci yang menjadi tanggung jawab masing – masing Perangkat Daerah penanggung jawab urusan pemerintahan daerah.

Pemberian insentif dapat dikatakan sebagai perangsang minat dalam bekerja. Pegawai dengan prestasi kerja yang baik sudah sewajarnya mendapatkan insentif yang baik dan positif. Insentif positif adalah daya perangsang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan cara memberikan hadiah, baik berupa materil dan non materil (Fitriadi, 2015). Akan tetapi, permasalahan yang terjadi sekarang ini, pemberian insentif masih belum memadai sehingga *local contact* penyedia data LPPD bekerja dengan tingkat kesadaran rendah dalam proses penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) terutama dalam pengumpulan bahan yang menjadi basis data Indikator Kinerja Kunci Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD). Hal ini cukup mempengaruhi jadwal kerja proses penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) menjadi terhambat.

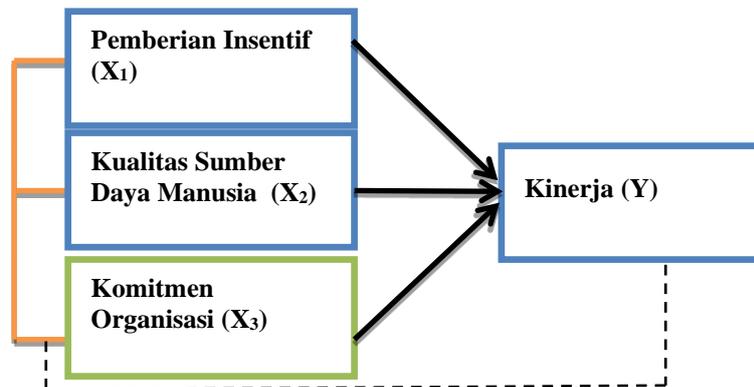
Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas mereka mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini seiring dengan pendapat Widodo dalam Gerhana (2019) bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas sumber daya manusia dari seorang *local contact* penyedia data LPPD juga dapat dilihat dari acuan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Teori ini dijelaskan oleh Matutina (2000) yang menyatakan bahwa kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) serta kemampuan (*abilities*). Fenomena yang terjadi pada proses penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gowa, kualitas sumber daya manusia *local contact* penyedia data LPPD masih belum memadai. Fakta

menunjukkan bahwa jumlah *local contact* penyedia data LPPD yang memiliki tingkat pendidikan, keterampilan dan kemampuan sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya masing – masing tidak sesuai dengan usulan yang dimasukkan oleh masing – masing SKPD. Hal ini menyebabkan tingkat akurasi dan kualitas laporan yang tersusun menjadi rendah. Data pendukung pun disetorkan secara berulang – ulang karena perbedaan pemahaman antara tim penyusun dengan *local contact* penyedia data LPPD.

Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seseorang anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka untuk keberhasilan dan kebaikan organisasinya (Iswanda, 2017). Fenomena yang terjadi dalam proses penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) ini, komitmen organisasi dari *local contact* penyedia data LPPD masih belum optimal sehingga keterlibatan serta usaha dari masing – masing *local contact* penyedia data LPPD belum maksimal.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



HIPOTESIS

1. Diduga pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
2. Diduga kualitas sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh baik pengaruh negatif maupun pengaruh positif terhadap kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
3. Diduga hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa pengetahuan, keterampilan serta kemampuan *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
4. Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengukur pengaruh pemberian insentif, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja *local contact* penyedia data LPPD Kabupaten Gowa dengan jumlah responden sebanyak 54 Orang. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengaruh pemberian insentif, kualitas sumber

daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja *local contact* penyedia data LPPD Kabupaten Gowa. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisisioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas (X) yang ditunjukkan oleh pemberian insentif, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja *local contact* penyedia data LPPD. Metode analisis data yang digunakan berupa analisa kuantitatif dengan menunjukkan alat analisis yang digunakan yaitu SPSS-25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan menggunakan SPSS-25, maka diperoleh nilai koefisien regresi masing – masing variabel meliputi Pemberian Insentif, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	Contanta	10.581	5.956
	X ₁	0.570	0.114
	X ₂	0.017	0.125
	X ₃	0.199	0.087

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil tersebut di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10.581 + 0.570X_1 + 0.017X_2 + 0.199X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 10.581 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pemberian insentif, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi nilainya tetap/konstan maka terhadap kinerja *local contact* penyedia data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah mempunyai nilai sebesar 10.581.
- b. Nilai koefisien regresi pemberian insentif (X₁) sebesar 0.570 berarti ada pengaruh positif pemberian insentif terhadap kinerja *local contact* penyedia data LPPD sebesar 0.570, sehingga apabila skor pemberian insentif naik 1 (satu) satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja *local contact* penyedia data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebesar 0.570 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi kualitas sumber daya manusia (X₂) sebesar 0.017 berarti ada pengaruh kecil atau bahkan tidak memiliki pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja *local contact* penyedia data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- d. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X₃) sebesar 0.199 berarti ada

pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja *local contact* penyedia data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebesar 0.199, sehingga apabila skor komitmen organisasi naik 1 (satu) satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja *local contact* penyedia data LPPD sebesar 0.199 satuan.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel Pemberian Insentif (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, di mana t_{hitung} harus memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.007 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hasil analisis pengolahan data menggunakan SPSS-25 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a	
	T	Sig
Constanta	1.777	0.082
X ₁	4.985	0.000
X ₂	0.136	0.893
X ₃	2.283	0.027

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai $t_{hitung}X_1$ sebesar 4.985 > t_{tabel} sebesar 2.007 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Pemberian Insentif (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Nilai $t_{hitung}X_2$ sebesar 0.136 < t_{tabel} sebesar 2.007 dengan signifikansi sebesar $0.893 > 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Y). Hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Nilai $t_{hitung}X_3$ sebesar 2.283 > t_{tabel} sebesar 2.007 dengan signifikansi sebesar $0.027 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan (bersama-sama) yaitu variabel Pemberian Insentif (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, di mana F_{hitung} harus memiliki nilai lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.79 serta nilai signifikansi lebih kecil dari

0.05. Hasil analisis pengolahan data menggunakan SPSS-25 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a	
	F	Sig
Regression	11.069	0.000

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11.069 > F_{tabel} sebesar 2.79 dengan signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel Pemberian Insentif (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta digunakan untuk menguji di antara variabel-variabel Pemberian Insentif (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien *beta standardized* tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4 Hasil Uji Beta

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta
Constanta	10.581	
X_1	0.570	0.550
X_2	0.017	0.015
X_3	0.199	0.252

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel –variabel Pemberian Insentif (X_1) memiliki nilai 0.550, Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) memiliki nilai 0.015 dan Komitmen Organisasi (X_3) memiliki nilai 0.252 sehingga variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Y) berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Pemberian Insentif (X_1).

5. Pengujian Koefisien Regresi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghazali, 2005). Menurut ahli dalam Ghazali (2005) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*

R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.399	.363	1.580

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021.

Berdasarkan hasil analisis SPSS-25 pada tabel 5.18 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,399, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Pemberian Insentif (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Y) sebesar 0,399 atau 39.9% variansi *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Y) dipengaruhi oleh Pemberian Insentif (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3). Sedangkan sisanya 60.1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah berdasar dari hasil analisis statistik. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan maka kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gowa akan semakin baik.
2. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa kualitas sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh baik pengaruh negatif maupun pengaruh positif. Hal ini bermakna bahwa walaupun tingkat pendidikan, keterampilan serta kemampuan seorang *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gowa semakin tinggi dan cakap, akan tetapi tidak mempengaruhi peningkatan kinerja sebagai *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gowa.
3. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa pengetahuan, keterampilan serta kemampuan *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah belum memberikan kontribusi sebagai indikator penentu suatu variabel.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah akan semakin baik.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara Pemberian Insentif dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gowa; tidak terdapat pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gowa; terdapat pengaruh signifikan dan positif antara Pemberian Insentif, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gowa serta variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja *Local Contact* Penyedia Data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gowa adalah Pemberian Insentif.

SARAN

Penelitian mengenai pemberian insentif, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilanjutkan pada instansi lain sebagai bentuk perbandingan dengan penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada suami tercinta, **Arifuddin** yang telah memberikan dukungan **financial** terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Derek, Vivian Febriani, (2019). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 7 No.4 2019: 351-362.
- Echdar, Saban, (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Fitriadi, Rendi, (2015). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru). *JOM FISIP* Volume 2 No. 1 – Februari 2015.
- Ghazali, Imam, (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gerhana, Wida, et.al. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 3 No. 1 – Maret 2019.

- Greenberg, J. et. al, (2012). *Behavior in Organization*. Eighth Edition. Australia: Prentice Hall. Pearson Education International.
- Hasibuan, Malayu SP, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswanda, (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir. *JOM Fekon* Vol. 4 No. 2 - Oktober 2017.
- Jannah, Mukhlisotul, (2010). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tidak Dipublikasikan*.
- Juita, Suci Derma, (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). *Skripsi. Universitas Negeri Padang*.
- Kreitner, Robert et. al., (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ma'ruf, Maulana at. al., (2020). Kajian Motivasi, Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Manajerial* Vol. 19 No. 2 Juni 2020 Hal 112.
- Manese, Lemarchy Esterina, et. al. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 8 No. 3 – Juli 2020 Hal 353-362.
- Mathis, Robert L. et. al. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Matutina, Domi. C., (2000). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mulyanto & Suryani E.D., (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Guru SD di Kabupaten Karanganyar). *Skripsi. STIE AUB Surakarta*.
- Pane, Sri Gustina, et. al, (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *ISSN 2339-0506*.
- Permatasari, Reny, (2016). Pengaruh Insentif, Masa Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor 8, Agustus 2016 ISSN : 2461-0593.
- Rivai, Veithsal Zainal, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press.
- Sastradipoera, Komaruddin, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Edisi Pertama. Bandung: Kappa-Sigma.

-
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shabrina, Nina, (2017). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. P-ISSN 2356-2005 : E-ISSN 2598-4950.
- Sibagariang, Arisonaldi, (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SKPD (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Sibolga). *Skripsi. Universitas Negeri Padang*.
- Sutanto, Eddy M, (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan Karakteristik Individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 9 No. 1 Hal 56-70 – Januari 2015.
- Wijaya, Tanto & Andreani F, (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA* Vol. 3 No. 2.