

## **PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT DUAMPANUA DI KABUPATEN PINRANG**

JUMARTI

STIE-YPUP Makassar

[attitahir634@gmail.com](mailto:attitahir634@gmail.com)

JORDAN TIBLOLA

STIE Bukit Zaitun Sorong

[jordantiblola@gmail.com](mailto:jordantiblola@gmail.com)

ZAINAL ABIDIN

STIE-YPUP Makassar

[a.za.ygup@gmail.com](mailto:a.za.ygup@gmail.com)

SULTAN ISKANDAR

STIE-YPUP Makassar

[sultanbaru1965@gmail.com](mailto:sultanbaru1965@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*To know and analyze the effect of job involvement, incentives and motivation on the performance of employees at Head Office Duampanuain Pinrang. This research is expected to provide inputs and additional information in making decisions related to the development of institutions, especially in improving the performance of employees. Data used in this study are primary data that the questionnaire answers of respondents with data analysis using multiple linear regression with SPSS 30. The sample in this research is 30 respondents, employees at the Head Office Duampanuain Pinrang. According to the results of analysis showed that all independent variables in the model (simultaneous) effect on employee performance, job involvement variables, incentives and motivation together (simultaneously) has a significant influence on the performance of employees at Head Office Duampanuain Pinrang district .*

**Keywords:** *work engagement, incentive and motivation and performance of employees.*

### **ABSTRAK**

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi tambahan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan instansi terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jawaban kuesioner dari responden dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS 30. Sampel pada penelitian ini adalah 30 responden yaitu pegawai pada Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang. Sesuai hasil analisis menunjukkan bahwa Semua variabel independent didalam model (secara simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel keterlibatan kerja, insentif dan motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang.

**Kata Kunci:** keterlibatan kerja, insentif dan motivasi dan kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Dengan kinerja yang baik dari karyawan, tujuan organisasi dapat dicapai; sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak efektif, yang berarti mereka tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan organisasi, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2001).

Organisasi dalam jangka waktu atau ukuran tertentu. Kajian kinerja dapat dilihat dari peran individu karyawan dan lebih fokus pada hasil kerja yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, baik dalam kelompok fungsional maupun struktural.

Saat ini, kinerja pegawai yang

tinggi sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Kinerja adalah "tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai", menurut Steers (2003:67). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dan memenuhi peran mereka yang sesuai dalam organisasi. Pegawai harus memiliki keterlibatan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi akan sangat mendukung pekerjaan tersebut dan benar-benar peduli dengannya. Oleh karena itu, pegawai harus dimotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Penilaian kinerja dan motivasi memungkinkan tercapainya tujuan organisasi dan tujuan pribadi. Untuk memberikan motivasi kepada seseorang, ada organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Banyak fenomena yang terjadi dalam instansi pemerintahan mengenai keterlibatan kerja, motivasi dan insentif menurunnya

kinerja pegawai pada Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang, Salah satu masalah yang sering terjadi di Kantor Camat Duampanua di Kabupaten Pinrang adalah target yang tidak tercapai dan masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam kinerja mereka. Misalnya, ada pegawai yang menyelesaikan tugas dengan kurang teliti, sehingga hasilnya menjadi salah, dan seringkali mereka menunda tugas dan tidak mampu menyelesaikannya kinerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan dengan pekerjaan adalah ketika seseorang menginternalisasi prinsip-prinsip tentang betapa baiknya pekerjaan mereka atau betapa pentingnya pekerjaan mereka bagi keberhargaan mereka. Keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana kinerja pekerjaan seseorang

berdampak pada harga dirinya, tingkat sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, dan seberapa penting pekerjaan untuk gambaran diri secara keseluruhan.

Rabinowicz dan Hall (dalam Kanungo, 1982) membagi keterlibatan kerja menjadi dua jenis. Pertama, keterlibatan kerja dianggap sebagai suatu "kontensi penghargaan diri sendiri". Kontensi ini mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai seberapa besar penghargaan diri seseorang dipengaruhi oleh tingkat produktivitas mereka di tempat kerja. Jadi, lebih banyak keterlibatan di tempat kerja rendah atau yang lebih tinggi menunjukkan bahwa orang memperoleh harga diri yang lebih rendah atau yang lebih tinggi saat bekerja. Kedua, keterlibatan kerja didefinisikan sebagai seberapa dekat seseorang dengan pekerjaan mereka. Lawler dan Hall (dalam Kanungo, 1982) menyatakan menggunakan istilah keterlibatan kerja untuk menggambarkan seberapa dekat seseorang dengan pekerjaannya atau seberapa besar

situasi kerjanya membentuk identitasnya.

### **Teori Insentif**

Insentif adalah jenis lain dari upah langsung di luar gaji dan kompensasi tetap, sistem kompensasi berdasarkan kinerja yang dikenal sebagai Pay for Performance Plan. Insentif dapat membantu karyawan menjadi lebih kreatif, bersemangat, dan lebih profesional. Insentif digunakan untuk mendorong karyawan untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, menurut Jensen dan Meckling dalam Hariandja (2002 : 264). Baik perusahaan maupun karyawan mendapatkan manfaat dari penghargaan ini. Jika insentif yang mereka terima tidak terkait dengan prestasi kerja, mereka akan merasa tidak adil, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku, misalnya ketidakhadiran dan penurunan prestasi kerja.

Sarwoto (1983:144) Insentif adalah sebagai sarana untuk mendorong pekerja untuk berprestasi bagi organisasi dengan memberikan perangsang atau pendorong terbatas. Mengakui (2004:89) Insentif diberikan sebagai pengakuan atas prestasi kerja yang baik, yang merupakan rasa pengakuan organisasi terhadap kinerja karyawan dan konstitusi pada karyawan.

### **Hipotesis**

Berdasarkan diskusi sebelumnya, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Pada Kantor Camat Duampanua di Kabupaten Pinrang, keterlibatan kerja, insentif, dan motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Insentif yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Duampanua Kabupaten Pinrang.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis data**

Jenis data berikut digunakan dalam penelitian ini: data kualitatif terdiri dari keterangan, penjelasan dari hasil wawancara, wawancara,

kuesioner, atau observasi lapangan yang diolah dan data kuantitatif adalah angka yang diperoleh dari sumber data sekunder, seperti dokumen, laporan ilmiah, atau terbitan berkala yang berkaitan dengan subjek diskusi.

### **Sumber data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder

### **Metode Pengumpulan Data**

Data penelitian dikumpulkan melalui metode berikut:

1. Wawancara: Metode pengumpulan data ini menggunakan komunikasi tatap muka dengan subjek penelitian atau sumbernya untuk mendapatkan informasi.
2. Angket, juga dikenal sebagai kuesioner, digunakan untuk mengumpulkan data. Penulis menyebarkan angket kepada karyawan atau pegawai di Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang sebagai sampel. Untuk mendapatkan informasi lengkap tentang masalah

yang dibahas, angket ini berisi pertanyaan tentang identitas responden serta variabel-variabel penelitian.

3. Metode dokumentasi: Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data melalui dokumen tertulis tentang hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan penulis dalam penulisan ini. seperti data personalia, struktur organisasi, dan sebagainya.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh 30 pegawai Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang, baik yang sudah bekerja maupun yang sedang dalam proses orientasi atau honorer. Sebagian populasi yang menunjukkan keseluruhan obyek yang diteliti disebut sebagai sample. Semua populasi diambil sebagai sampel seratus persen karena jumlah populasi hanya 100 orang atau kurang. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga puluh orang.

#### **Teknik Analisis Data**

Untuk memenuhi tujuan penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis

regresi linier berganda. Penggunaan analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif Variabel**

#### **Keterlibatan Kerja**

Tingkat sejauh mana prestasi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya, serta seberapa secara psikologis mereka mengidentifikasi diri dengan pekerjaan mereka, disebut keterlibatan kerja (X1). Total seseorang. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaannya lebih dekat dengan pekerjaannya dan menganggapnya sebagai bagian penting dari hidup mereka. Alat pengukuran variabel (X1) ini menggunakan pernyataan untuk mengukur persepsi responden tentang pengaruh keterlibatan kerja. Pernyataan diminta untuk menunjukkan pilihan antara sangat tidak setuju sampai sangat setuju

dengan pernyataan yang diajukan. Skala Likert yang digunakan untuk pengukuran ini adalah lima poin.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor berikut berdampak pada kinerja karyawan di Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang: 1. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel keterlibatan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Duampanua di Kabupaten Pinrang, yang menunjukkan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan keterlibatan kerja maka, pegawai akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam melakukan tindakan-tindakan yang dapat menguntungkan organisasi.

Menurut Li dan Long (1999; dalam Khan, 2011), keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat di mana seseorang menunjukkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya, yang terkait langsung dengan kinerja. Dengan demikian, karyawan yang

sangat terlibat dalam pekerjaannya akan fokus pada pekerjaannya.

Wijaya (2013), Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh besar pada kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2001) bahwa pekerja yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan mereka. Orang yang sangat terlibat akan melebur dalam pekerjaannya. Karena itu, karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik.

Namun, ini bertentangan dengan temuan penelitian Nurnaini (2012), Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Dinas Teknis Pelayanan Retribusi Kabupaten Jepara). Model kausalitas atau hubungan pengaruh

digunakan untuk menganalisis data. Metode SEM yang dioperasionalkan dengan sistem AMOS digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Sebagai hasil dari analisis data, dapat disimpulkan bahwa hasil uji Hipotesis 4 tidak signifikan, yang berarti bahwa tidak ada hubungan positif antara keterlibatan kerja dan kinerja.

Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat menguntungkan dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan mereka, menurut Robbins (2001). Orang-orang yang sangat terlibat dalam pekerjaannya akan melebur dalamnya.

2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Camat Kabupaten Pinrang

Pada Kantor Camat Duampanua di Kabupaten Pinrang, insentif meningkatkan kinerja karyawan. Ini menunjukkan hubungan antara insentif dan kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa kinerja karyawan lebih baik dengan insentif yang lebih besar atau lebih baik. Dengan memberikan insentif, kinerja karyawannya menjadi lebih baik karena mereka adalah

sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja dengan keras dan meningkatkan kreativitas dan semangat kerja mereka sesuai dengan kemampuan mereka.

Insentif adalah jenis lain dari upah langsung di luar gaji dan kompensasi tetap, sistem kompensasi berdasarkan kinerja yang dikenal sebagai Pay for Performance Plan. Insentif dapat membantu karyawan menjadi lebih kreatif, bersemangat, dan lebih profesional.

Tujuannya untuk memberikan insentif adalah, menurut Werther dan Davis (2007, 381): (1) Untuk mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap untuk perusahaan Dengan mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan, tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja akan dikurangi. Meningkatkan efisiensi produksi perusahaan, yang berarti lebih banyak produk per unit

per waktu selama jangka waktu penjualan yang lebih lama. (2) Meningkatkan standar hidup karyawan melalui pembayaran tambahan di atas gaji pokok mereka Meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka berhasil lebih baik

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Santa Prisa Dharajati (2009). Hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa pemberian insentif yang diberikan oleh manajemen PT Novell Pharmaceutical Laboratories kepada para pegawainya telah menunjukkan hasil yang memuaskan. Adapun penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh manager SDM dari karyawan yang menjadi sampel penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan saat ini telah menunjukkan kinerja yang baik. Terdapat hubungan positif dan kuat antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Novell Pharmaceutical Laboratories. Hubungan positif dan signifikan artinya jika variabel X (Pemberian Insentif) mengalami

kenaikan maka akan diikuti dengan peningkatan pada variabel Y (Kinerja). Menurut Badriah Djula (2010), Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Plaza Amanda Jaya adalah dasar penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Plaza Amanda Jaya. Dengan sampel 44 individu Sampling probability menggunakan simple random sampling. Metode Penggunaan Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan data dianalisis dengan uji regresi dan uji korelasi linear sederhana. Observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan oleh responden. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel X (insentif) mempengaruhi variabel Y (prestasi kerja) pada Plaza Amanda Jaya, yakni sebesar 14.44 %

variasi yang terjadi pada peningkatan prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh Insentif, Sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riki Hendra Gunawan pada tahun 2014, yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Di Dinas Pertanian, Perkebunan, Dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat, adalah hal yang sama. Kinerja pegawai struktural adalah subjek penelitian ini. Pemberian insentif adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai struktural. metode pengumpulan data melalui penyebaran angket, yang kemudian dianalisis dengan regresi sederhana. Penelitian ini melibatkan 35 pegawai struktural yang mendapatkan insentif dari Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memberikan insentif kepada pegawai struktural di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat meningkatkan kinerja mereka.

3.Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

karyawan di Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang. Dalam Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang, motivasi memengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, atau tingkat motivasi yang lebih tinggi, akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, karena kinerja pegawai akan ditingkatkan oleh tingkat motivasi yang tinggi dan berkualitas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, organisasi harus meningkatkan motivasi karyawannya. Dengan motivasi yang kuat, karyawan akan lebih berkualitas, yang berarti kinerja yang lebih baik.

Robins (1996) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu. Memotivasi karyawan organisasi untuk

memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi adalah tanggung jawab utama manajer (Fuad Mas'ud, 2004). Menurut Jurkeiwick (2002), manajer yang dapat memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya akan menghasilkan produktivitas yang optimal, kepuasan kerja yang tinggi, dan pertanggung jawaban organisasi yang lebih tinggi. Prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, perluasan (pengembangan), dan hubungan adalah variabel motivasi yang diukur.

Sejalan dengan hasil penelitian Vera Parlinda. 2001 meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, hasil penelitiannya: Lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Seperti yang dinyatakan oleh Mulyadi dan Johny Setiawan (2001), tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai tindakan dan hasil

yang diinginkan organisasi. Rencana strategik, program, dan anggaran organisasi dapat mencantumkan standar perilaku sebagai kebijakan manajemen atau rencana formal. Sebagai dasar dari "reward dan punishment", evaluasi kinerja dapat memotivasi karyawan.

Hasil kinerja karyawan di suatu organisasi tidak bergantung pada adanya motivasi, yaitu kondisi pribadi yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan tersebut sangat memengaruhi bagaimana karyawan bertindak di tempat kerja. Semakin besar pengaruh yang ditimbulkannya, semakin besar dorongan untuk bekerja. Motivasi sangat penting untuk organisasi karena ia berkaitan langsung dengan anggota manusia. Motivasi yang tepat akan memungkinkan organisasi untuk berkembang dan maju.

4. Pengaruh keterlibatan kerja, insentif dan motivasi terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Camat Duampanua di Kabupaten Pinrang secara simultan.

Sesuai dengan hasil analisis regresi ANOVA, Semua variabel dalam model berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang, dengan nilai signifikansi 0,00 atau nilai sign-F lebih kecil dari level signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang secara bersamaan. Variabel keterlibatan kerja, insentif, dan motivasi memiliki pengaruh ya secara bersamaan.

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa 0.859 atau 85,9% kinerja pegawai pada Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, insentif dan motivasi ini berarti bahwa 14,1% ( $100\% - 84,9\%$ ) kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang

dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, insentif dan motivasi artinya jika keterlibatan kerja, insentif dan motivasi baik maka kinerja pegawaipun akan meningkat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja, insentif dan motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang. Dengan keterlibatan kerja maka, pegawai akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam melakukan tindakan-tindakan sehingga menguntungkan organisasi, Hal ini juga menunjukkan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara insentif dengan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik/ tinggi insentif yang diterima karyawan semakin

baik kinerja pegawai tersebut. dan dengan motivasi yang baik, maka pegawai akan lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik.

2. Faktor insentif yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan pada hubungan koefisien korelasi untuk insentif sebesar 0.731 atau 73.1% dan nilai koefisien regresi sebesar (0.511) atau 51,1%. Kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan insentif karena, sebagai sumber daya manusia, mereka membutuhkan sesuatu untuk meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja keras dan meningkatkan semangat dan kreativitas mereka sesuai dengan kemampuan mereka.
3. Dalam model ini, semua variabel independen berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duampanuadi Kabupaten Pinrang. Variabel keterlibatan kerja, insentif, dan motivasi dipengaruhi secara bersamaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamir Ali dan Chughtai. "Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour" "Copyright © 2008. All Rights Reserved. 169\* Vol. 10 \* Num. 2 \* Summer \* 2008.
- Agustin, Arindiah Citra Dewi. 2010. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Persada Swalayan Malang) Indonesia, Surabaya
- Anas, Muhammad. (2010). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi. Jurnal Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, (ON LINE), [http://bukuku.net/ebook/jurnal\\_kinerja\\_pegawai.pdf](http://bukuku.net/ebook/jurnal_kinerja_pegawai.pdf) , 22 februari 2015
- Abraham H. Maslow. (1994). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta : PT. PBP.
- Chairunnisah, Siti, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Cohen, A. (2003). Multiple Commitment in the Workplace: An Integrative Approach. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cardoso Gomes Faustino. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fahmi. 2009. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. Jurnal Gunadarma. Jakarta.
- Dollah, S. B. (1994). Penglibatan Pekerjaan Pegawai Sektor Awam: Satu Kajian di Jabatan Kerja Raya Negeri Kaedah (Tesis). Universiti Utara Malaysia.
- Dina Sharagay and Ahearon Tziner , "The Generational on Relationship Between Job Involvement, Work Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior", (Madrid:Revita de Psicologia del y las Organizaciones Vol 27, 2, 2011) page 143-157
- Hasna. S, Wahjuni. 2005, Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya pada Badan Pengawasan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Tesis PPS UMI Makassar.
- Herwinda, Maharani. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Perusahaan Air Minum Kabupaten Tulungagung) Indonesia. 2010.
- Hiriyappa, B. (2009). Organizational Behavior. New Delhi: New Age International (P) Ltd, Publishers.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- Kasmawati. 2012. Prinsip-Prinsip Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia. Volume I Nomor 1, Oktober 2012
- Kanungo, R.N. (1982). Work Alienation: An Integrative Approach. New York: Praeger Publisher.
- Khan, T. I. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. International Journal of Business and Management, No.6, hal 4

- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir, 1987, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta.
- Mutiara, S. Panggabean, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muchinsky, P. M. (2003). Psychology applied to work (7th ed). Belmont, CA: Wadsworth/Thompson Learning.
- Moynihan, D.P., & Pandey, S.K. (2007). Finding Workable Levers over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment. La Follette School Working Paper. 2007 -003.
- Prasetyo, Edhi dan M. Wahyuddin. 2003. Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi palace hotel Di Surakarta (ONLine), [http://eprints.ums.ac.id/151/1/EDI\\_PRASETYO.pdf](http://eprints.ums.ac.id/151/1/EDI_PRASETYO.pdf),
- Paul F. Rotenberry dan Philip J. Moberg, Assessing the impact of job involvement on performance Management Research News Vol. 30 No. 3, 2007. pp. 203-215 # Emerald Group Publishing Limited.
- Robbins, S.P. 2001. Psikologi Organisasi, (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallindo.
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1990. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Srivastava, S. K. (2005). Organizational Behaviour and Management. New Delhi: Sarup & Sons.
- Sean Wijaya. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pt. Sekar Laut Di Surabaya.
- Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ben Line Agencies (Bla) Banjarmasin. Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah Xi Kalimantan. Februari 2014, Volume 6 Nomor 1
- Steers, M Richard. (1985). Efektivitas Organisasi Perusahaan. Jakarta: Erlangga.
- Sujak, Abi, (1990), Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya dalam Prilaku Organisasi), CV. Rajawali, Jakarta.
- Sony Listianto dan Bambang Setiaji 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 1 Desember 2014.
- Sarwoto. (1997), Dasar-dasar Manajemen Organisasi, Ghalia, Jakarta.
- Zainun, Buchari, 2004, Manajemen dan Motivasi, Edisi Revisi, Jakarta: Balai Aksara.