

**PENGARUH INTENSIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAWASLU di
KANTOR WILAYAH KOTA BANDAR LAMPUNG**

(UTS)

Oleh

Joy Nathanael Sihombing

2216041097



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi di seluruh dunia memiliki komponen-komponen yang menjalankan setiap tugas-tugas formal maupun informal dalam rangka mewujudkan tujuan utama dari organisasi. Komponen-komponen tersebut dinyatakan sebagai wujud manusia yang merupakan subjek dari organisasi. Manusia-manusia tersebut merupakan aktor yang melaksanakan setiap tugas sesuai dengan pembagian tugasnya masing-masing. Manusia yang bekerja dalam organisasi baik swasta maupun pemerintah disebut sebagai pegawai. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pegawai yang bekerja di dalamnya. Pegawai yang baik tentunya harus memenuhi standar dari organisasi seperti memiliki kemampuan atau kompetensi yang mumpuni dalam mengemban atau menghadapi masalah-masalah yang dihadapi. Tentunya dalam melaksanakan tugas tersebut, ada timbal balik yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai berupa insentif.

Ada banyak pengertian insentif dari berbagai pihak, salah satunya dari Waloyo (2020:27) yang menjelaskan bahwa insentif ialah pendapatan tambahan bukan gaji yang dapat memberikan motivasi pegawainya agar melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Hasibuan (2005) juga memberikan pendapat bahwa insentif adalah daya perangsang yang diterima oleh pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang didapat dan dapat membuat dorongan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Secara umum insentif dinilai dengan uang (di luar gaji) yang diberikan kepada pegawai karena telah memenuhi atau melebihi target dari organisasi.

Insentif memiliki berbagai bentuk seperti yang dijelaskan oleh Rivai (2010:64), diantaranya:

- a. Bonus tahunan

Bonus tahunan merupakan peningkatan pendapatan dari pegawai karena telah memberikan hasil yang memuaskan selama bekerja di organisasi dengan jangka waktu setiap tahun, setengah tahun, atau per triwulan.

b. Insentif langsung

Insentif langsung merupakan bonus yang diberikan secara mendadak karena kontribusi pegawainya yang dianggap luar biasa.

c. Insentif individu

Insentif ini merupakan yang paling tua dan paling populer di seluruh dunia. Bonus yang diberikan sesuai dengan standarisasi kinerja individu yang sebelumnya telah dikomunikasikan terlebih dahulu sesuai dengan output yang dihasilkan pegawai.

d. Insentif tim

Setiap organisasi biasanya memiliki divisi sesuai dengan pembagian kerja yang dibuat. Insentif tim diberikan karena keberhasilan divisi memenuhi program organisasinya. Kelompok kerja umumnya beranggotakan maksimal 10 pegawai.

e. Pembagian keuntungan

Pembagian keuntungan umumnya dilakukan pada organisasi swasta. Pembagian keuntungan perusahaan dibagi menjadi 3 bagian. Pertama program distribusi persentase keuntungan yang dibagikan setiap tahun atau per triwulan. Kedua program distribusi penghasilan pada masa pensiun ataupun cacat/kematian. Ketiga program gabungan dengan persentase 20% pembagian laba perusahaan.

f. Bagi hasil

Bagi hasil atau *gainsharing* dilakukan dengan melibatkan setiap pegawai di perusahaan.

Pemberian insentif dianggap bermanfaat bagi setiap organisasi untuk mendorong kinerja dari pegawai. Pada dasarnya kinerja memang bersifat individual dan setiap pegawai memiliki kompetensi dan keterampilan yang berbeda-beda. Walaupun begitu, kinerja harus dapat dikembangkan oleh organisasi demi memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang bermutu. Organisasi dapat meningkatkan kinerja melalui

berbagai pelatihan dasar, pendidikan, motivasi dan kepuasan kerja dengan cara yang efektif. Kinerja yang baik akan memberikan *feedback* positif guna mengembangkan organisasi ke arah lebih baik yang dihasilkan oleh pegawai yang profesional. Pegawai yang profesional dapat dikatakan baik apabila kinerja cukup memuaskan. Menurut Hamid (2003) profesional dapat diartikan dalam bentuk kedisiplinan, jujur, bekerja keras, selalu berpikir, loyalitas tinggi, bekerja sepenuh waktu, dan dapat mengabdikan diri bagi organisasi di mana pegawai bekerja.

Kinerja merupakan sesuatu yang sampai saat ini masih diperdebatkan oleh para ahli bahwa kinerja dapat diukur atau tidaknya. Namun akan jauh lebih baik apabila memandang kinerja sebagai proses sosial dan proses komunikasi. Penilaian kinerja bukan hanya sekedar baik buruk, tetapi juga mempertimbangkan sosio-psikologis (Ilgen & Favero, 1982). Sebagai suatu proses komunikasi, laporan penilaian kinerja dapat didasarkan menurut model 3 dimensi (Agoes Kamaroellah, 2014:2). Adapun 3 model tersebut yaitu:

1. Penilaian kinerja sebagai suatu interaksi sosial.
2. Penilaian kinerja sebagai fungsi organisasi terutama alat bantu pengambilan keputusan dibandingkan hanya sebagai alat pengukur.
3. Sikap penilai merupakan tujuan yang diharapkan.

Bagi setiap organisasi, pegawai dengan kinerja yang baik tentu akan menghasilkan *output* yang sangat bermanfaat untuk mencapai visi dari organisasi. Memiliki pegawai dengan kemampuan yang sesuai bidang pekerjaan, dan loyalitas tinggi seakan menjadi dambaan setiap organisasi, salah satunya organisasi publik. Organisasi publik yang tugas utamanya melayani kepentingan khalayak banyak menjadi salah satu perhatian dari berbagai negara. Sistem birokrasi yang efektif dan efisien adalah tujuan dari negara dalam mencapai kenyamanan rakyat. Pada negara-negara demokrasi, birokrasi yang lambat akan menghasilkan respons negatif dari publik.

Indonesia merupakan salah satu negara penganut sistem demokrasi yang beralaskan Pancasila. Konsep demokrasi yang dimiliki Indonesia menjadikan rakyat Indonesia sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di Indonesia (government of rule by the people). Dengan adanya rakyat sebagai pemegang kekuasaan tertinggi, maka pemerintahan harus mendapatkan hak dari rakyat untuk menyelenggarakan negara. Untuk mendapatkan mandat dari rakyat, perlu sebuah implementasi yang melibatkan banyak pihak dalam menentukan aktor-aktor yang pantas menjalankan Negara Republik Indonesia. Implementasi tersebut diwujudkan dalam kegiatan pemilihan umum atau biasa dikenal dengan istilah pemilu.

Pemilu merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam memeriahkan pesta demokrasi di suatu negara. Menurut Manuel Kaisiepo (2014) pemilu adalah tradisi yang hampir disakralkan dalam tatanan politik dunia. Pemilu sebagai alat dalam mencari dukungan atau legitimasi yang akan digunakan untuk memberi kekuasaan kepada rezim yang akan menjalankan pemerintahan. Sebagai sumber legitimasi, pemilu dijadikan fungsi dalam mempertahankan status quo dalam menduduki kursi kekuasaan. Sedangkan menurut Paimin Napitupulu (2005) menjelaskan bahwa pemilu merupakan kegiatan memutuskan bahwa siapa yang berhak memimpin rakyat, memimpin negara, atau memimpin pemerintahan. Ini berarti bahwa pemerintahan yang ada merupakan hasil dari suara mayoritas yang dimiliki rakyat ketika pemilu. Mekanisme politik ini adalah kunci mengartikulasikan kepentingan warga negara dalam memilih pelaksana tertinggi pemerintahan. UU Nomor 7 Tahun 2017 juga menjelaskan bahwa pemilu adalah sarana dalam memilih elit-elit politik Indonesia seperti anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), anggota Dewan Perwakilan Daerah (DPD), anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), Presiden dan Wakil Presiden. Undang-undang ini menyebutkan bahwa sistem pemilu harus dilakukan secara langsung, umum, bebas, rahasia, adil dan berdasar kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemilu merupakan wujud dari kedaulatan rakyat dan menjadikan rakyat ikut berpartisipasi dalam menjalankan masukan dan kritikan kepada pemerintah, serta mengawasi jalannya roda pemerintahan. Aspirasi tersebut dapat dilakukan melalui media massa, berunjuk rasa, atau dapat melalui lembaga perwakilan rakyat yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam mengikuti pesta politik yang diadakan setiap lima tahun sekali di Indonesia, terdapat beberapa syarat atau hal-hal yang harus dimiliki oleh seorang pemilih. Adapun syarat-syarat tersebut tertuang dalam Pasal 4 PKPU No. 7 Tahun 2022 yang sebagai berikut:

1. Warga Negara Indonesia yang telah berusia 17 ketika pemilu diadakan atau telah menikah memiliki hak pilih.
2. Tidak memiliki riwayat penyakit gangguan jiwa atau hilang ingatan.
3. Tidak memiliki vonis hukuman yang membuat pemilih dicabut hak pilihnya sesuai dengan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum yang tetap.
4. Anggota TNI/Polri yang telah berubah status menjadi sipil atau telah purnatugas dari jabatan yang dibuktikan dengan SK pensiun dari pejabat TNI/Polri yang memiliki hak memberhentikan.

Sebagai suatu acara besar skala nasional yang dirayakan oleh banyak masyarakat, tentu pemilu menjadi hal yang ditunggu-tunggu oleh banyak masyarakat. Tidak hanya itu, calon-calon pemegang kekuasaan juga beradu gagasan dalam menarik hati rakyat dengan mengumbar janji-janji manis. Rakyat pun akhirnya terbagi menjadi beberapa kelompok dalam melakukan *psywar* baik di media sosial maupun di tempat umum. Emosional juga kadang terlibat dalam menentukan pilihan dari masyarakat. Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlu adanya sistem yang mengatur agar pemilu berjalan dengan sebaik-baiknya. Perlu adanya organisasi yang mewadahi tugas kompleks dalam menjalankan pemilu.

Di Indonesia, saat ini terdapat 3 lembaga yang menjalankan atau menyelenggarakan pemilu. Ketiga lembaga tersebut yakni Komisi

Pemilihan Umum (KPU), Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu), dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP). Ketiga lembaga tersebut tentu memiliki bagian masing-masing dalam menjalankan tugasnya, salah satunya Bawaslu. Bawaslu merupakan lembaga penyelenggara pemilu yang memiliki tugas melakukan pengawasan terhadap jalannya acara pemilu. Indonesia melalui konstitusi memberikan mandat kepada Bawaslu untuk mengawasi pemilu dengan prinsip profesional dan independen. Bawaslu juga diberikan kekuatan dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 2017 tentang pemilihan umum.

Dipermanenkannya Bawaslu di tingkat Kabupaten/Kota yang sebelumnya bernama Pengawas Pemilu, dan bertambahnya anggota Bawaslu sebanyak 5 (lima) atau 7 (tujuh) orang di tingkat Provinsi, 3 (tiga) atau 5 (lima) orang Kabupaten/Kota membuat Bawaslu diberikan kekuatan lebih. Sekretariat jenderal Bawaslu menjadi aktor tertinggi yang menjalankan tugas dan wewenang di tingkat provinsi (sekretariat jenderal Bawaslu Provinsi) dan di tingkat Kabupaten/Kota (sekretariat jenderal Bawaslu Kabupaten/Kota). Dalam setiap tingkatan pada struktur Bawaslu, terdapat keberadaan sekretariat jenderal. Kelancaran tugas dan wewenang dari Bawaslu ditanggungjawab oleh sekretariat jenderal Bawaslu, baik di tingkat Kabupaten/Kota maupun di tingkat Provinsi. Setiap pegawai Bawaslu menjadi tanggung jawab dari sekretariat jenderal dalam meningkatkan kinerja setiap orang.

Sebagai sebuah lembaga, Bawaslu memiliki tugas pokok dan kewenangan yang harus dijalankan oleh Bawaslu. Kewenangan tersebut dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 2017 Pasal 89. Undang-undang tersebut berbunyi bahwa Pengawasan Pelaksanaan Pemilu dilaksanakan oleh Bawaslu. Seluruh jenjang Bawaslu baik di tingkat nasional sampai pada tingkat desa bersifat hierarkis. Dalam struktur Bawaslu, jumlah pegawai atau anggota berbeda-beda pada setiap daerah di Indonesia. Perbedaan jumlah pegawai tersebut disesuaikan dengan kondisi demografis di masing-masing wilayah. Oleh karena itu kedudukan pada Bawaslu di setiap daerah juga memiliki perbedaan tersendiri. Untuk

membentuk profesionalitas Bawaslu dalam menghadapi pemilu yang akan diadakan tahun 2024, perlu adanya kinerja yang baik dari setiap pegawai Bawaslu. Kinerja yang baik dari Bawaslu akan bermanfaat untuk menghindari adanya praktik kecurangan ataupun pegawai yang amatiran. Kesalahan sedikit pun dari Bawaslu dapat menyebabkan hilangnya rasa kepercayaan masyarakat kepada Bawaslu. Selain itu rakyat juga dapat terprovokasi hingga menimbulkan tindakan-tindakan anarkis. Oleh karena itu setiap Bawaslu yang ada di setiap Kabupaten/Kota, yang merupakan unit terkecil dan lebih dekat dengan masyarakat perlu memiliki pengawasan yang terfokus, salah satunya di Bawaslu Bandar Lampung.

Bawaslu Bandar Lampung merupakan salah satu unit yang terdapat di Bandar Lampung dan berkantor di Jalan Way Besai No. 1, Pahoman, Kecamatan Teluk Betung. Pada tanggal 19 Agustus 2023, Bawaslu pusat resmi melantik 5 orang anggota Bawaslu periode 2023 hingga 2028. Pelantikan tersebut dilakukan di Pullman Hotel Jakarta Central Park. Saat ini Bawaslu Bandar Lampung memiliki 4 kepala divisi dan diketuai oleh Apriliwanda, S.H. Adapun keempat kepala divisi lainnya yakni Muhammad Muhyi, S.Sos., Juwita, S.H., MM., Oddy Marsa JP., S.H., M.Si., dan Hassanudin Alam, S.P., M.Si. Masyarakat berharap agar Bawaslu tegas dalam melakukan pekerjaannya dan tidak mudah dihasut ataupun disuap oleh oknum-oknum tertentu yang haus kekuasaan.

Pada tahun 2024 menurut KPU Bandar Lampung yang dilansir melalui Lampung antara news, terdapat setidaknya Daftar Pemilih Tetap (DPT) Bandar Lampung berjumlah 790.125 pemilih. Dari banyaknya pemilih tersebut kemudian dibagi menjadi pemilih laki-laki sebanyak 395.088 dan perempuan sebanyak 395.088. Jumlah tersebut tersebar ke dalam 126 kelurahan dan pada 20 kecamatan di dalam Kota Bandar Lampung. Dari data tersebut, tentu angka pemilih yang dikeluarkan oleh KPU tidak sedikit. Ini menjadi tantangan besar Bawaslu dalam mengawasi setiap TPS yang tersebar di seluruh Bandar Lampung. Oleh karena itu perlu adanya daya maksimal dari setiap pegawai Bawaslu dengan meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan kinerja yang saat ini dapat dilakukan adalah adanya kolaborasi antara Bawaslu dengan lembaga lain serta pemberian insentif kepada setiap pegawai Bawaslu. Pemberian insentif kepada pegawai yang bekerja pada publik tentunya memiliki pro dan kontra di masyarakat. Pemberian insentif dianggap menghambur-hamburkan uang negara dan tidak memiliki efek terhadap kinerja petugas publik. Di sisi lain beberapa orang menganggap bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja dari pegawai swasta maupun publik sesuai dengan teori insentif keagenan (agency theory).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dian Maharani R., Sudarmi, dan Hafiz Elfiansyah (2021) yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar, menunjukkan bahwa terdapat hubungan kurang antara insentif dan kinerja karyawan sebesar 0,888 dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 yang berarti sebesar 78,9% pengaruh variabel independen (insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di Kantor Pos Regional X di Makassar. Dari hal tersebut diketahui bahwa meningkatnya kinerja karyawan disebabkan salah satunya oleh adanya pemberian insentif.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Bandar Lampung, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengaruh insentif terhadap kinerja dari pegawai di Bawaslu Bandar Lampung. Penelitian ini penting dilakukan dalam rangka menyambut pesta politik besar yang akan diadakan di Indonesia 2024. Pemilu yang akan diadakan harus sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi, oleh karena itu Bawaslu dapat menjadikan penelitian ini menjadi pedoman dalam mengambil kebijakan sesuai konteks meningkatkan kinerja pegawai.

Melalui pemaparan latar belakang masalah penelitian di atas, yang sesuai dengan pernyataan-pernyataan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Intensif Terhadap Kinerja

Pegawai Bawaslu Dalam Menghadapi Pemilu 2024 Di Kota Bandar Lampung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan-pemaparan latar belakang dan masalah utama di atas, maka adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian insentif memengaruhi kinerja pegawai di Bawaslu Wilayah Bandar Lampung?
2. Apakah pemberian insentif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di Bawaslu Wilayah Bandar Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Bawaslu Wilayah Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui kontribusi pemberian insentif pada peningkatan kinerja pegawai di Bawaslu Wilayah Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang dipaparkan sebelumnya, maka adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi pihak Bawaslu Wilayah Bandar Lampung dalam memberikan insentif kepada setiap pegawainya untuk menghadapi pemilu yang akan diadakan di tahun 2024.

2. Manfaat teoritis

- a. Sebagai salah satu bahan pembelajaran dan sumber referensi bagi para mahasiswa dalam melakukan penelitian.
- b. Sebagai salah satu sumber data bagi peneliti yang berminat melakukan penelitian selanjutnya.
- c. Sebagai salah satu bahan bacaan yang dimiliki oleh perpustakaan program studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Lampung.
- d. Sebagai sumber referensi dalam seminar-seminar ataupun diskusi-diskusi publik yang terkait dengan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai publik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama diteliti oleh Dian Maharani R., Sudarmi, dan Hafiz Elfiansyah (2021) yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan kurang antara insentif dan kinerja karyawan sebesar 0,888 dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 yang berarti sebesar 78,9% pengaruh variabel independen (insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di Kantor Pos Regional X di Makassar. Dari hal tersebut diketahui bahwa meningkatnya kinerja karyawan disebabkan salah satunya oleh adanya pemberian insentif.

Penelitian kedua diteliti oleh Nanda Ayu Rachmawati (2022) dengan judul Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah. Penelitian tersebut dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada PNS tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa pemberian insentif harus disertai dengan motivasi kerja agar terdapat peningkatan kerja Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian Ketiga diteliti oleh Zulkifli (2022) dengan judul Evaluasi Penerapan Insentif Berbasis Kinerja (Studi Pada PTNBH-Universitas Gadjah Mada). Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian IBK (Insentif Berbasis Kinerja) memang dapat mencapai kesejahteraan pegawai, namun dalam menciptakan goal congruence antara pegawai dan organisasi masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan, terutama pada sistem penilaian pegawai dan capaian kerja individu dan organisasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah lokasi penelitian. Lokasi pada penelitian ini terdapat di Bawaslu Wilayah Kota Bandar Lampung. Bawaslu merupakan lembaga publik yang akan memengaruhi jalannya pengawasan pemilu yang pada tahun 2024 akan dilaksanakan.

No	Nama Penulis, Tahun	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Temuan Penting
1.	Dian Maharani R., Sudarmi, dan Hafiz Elfiansyah, (2021)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar	Penelitian Kuantitatif	Terdapat hubungan kurang antara insentif dan kinerja karyawan sebesar 0,888 dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 yang berarti sebesar 78,9% pengaruh variabel independen (insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di Kantor Pos Regional X di Makassar
2.	Nanda Ayu Rachmawati, (2022)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Badan	Penelitian Kuantitatif	Insentif yang diberikan kepada PNS tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja

		Kepegawaian Daerah		
3.	Zulkifli, (2022)	Evaluasi Penerapan Insentif Berbasis Kinerja (Studi Pada PTNBH- Universitas Gadjah Mada)	Penelitian Kualitatif	Pemberian IBK (Insentif Berbasis Kinerja) memang dapat mencapai kesejahteraan pegawai, namun dalam menciptakan <i>goal congruence</i> antara pegawai dan organisasi masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan, terutama pada sistem penilaian pegawai dan capaian kerja individu dan organisasi.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Insentif merupakan sarana yang diberikan untuk meningkatkan motivasi atau dorongan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal dan progresif. Untuk memenuhi keperluan dari keluarga ataupun pegawai maka insentif diberikan oleh perusahaan. Insentif juga merupakan alat yang digunakan untuk balas jasa pegawai karena telah memenuhi standar kinerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2009:32) yang dikutip dari Waloyo (2020:27) insentif merupakan wujud motivasi yang dalam hal ini

berupa uang yang diberikan berdasarkan kinerja yang meningkat atau di atas rata-rata dan pihak dari organisasinya mengakui kontribusi kinerja yang baik dari pegawainya. Handoko (2002:27) yang dikutip dari Waluyo (2020:28) juga memberikan pengertian dari insentif, yaitu perangsang kepada pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan standar ataupun melebihi standar dari yang sudah ditetapkan bersama.

Sirait (2006:200) yang dikutip dari Waluyo (2020:28) memberikan pendapat bahwa sebagai suatu hal yang memberikan dorongan atau merangsang pekerjaan, insentif sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2020:29) insentif diberikan sebagai bonus terhadap pegawai yang berprestasi. Sedangkan Sofyandi (2020:29) memberikan pemaparan bahwa insentif adalah wujud dari kompensasi langsung yang didapat oleh pegawai karena telah melampaui standarisasi kinerjanya. Oleh karena itu insentif digunakan sebagai penghargaan yang berguna untuk memberikan motivasi pegawai agar dapat meningkatkan prestasi dan sifatnya tidak tetap.

2.2.2 Jenis-Jenis Insentif

Sebagai suatu peningkat kinerja pegawai, insentif memiliki beberapa jenis yang dapat dibedakan dari beberapa aspek. Menurut pendapat Siagian (2020:38) terdapat berbagai jenis insentif, adapun di antaranya yaitu:

- a. Bonus produksi (production bonus), yaitu pemberian insentif berdasarkan pada hasil kinerja yang dapat dilaksanakan dan dapat melampaui tingkat produksi yang baku.
- b. Komisi (commissions), yaitu pemberian insentif atas keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sering diimplemetasikan pada berbagai tenaga penjualan (sales).
- c. Upah per-output (piece work), yaitu pemberian insentif yang dipakai dalam memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja lebih maksimal dan dinilai berdasarkan hasil kinerja yang dapat diukur.

- d. Rencana insentif kelompok, yaitu pemberian insentif kepada kelompok atau divisi karena keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya secara bersama (kelompok) bukan berdasar kepada kinerja individu.
- e. Insentif eksekutif (*executives incentives*), yaitu pemberian insentif kepada individu dengan posisi yang tinggi seperti manajer, kepala divisi/organisasi, ataupun kedudukan lain yang lebih tinggi. Insentif yang diberikan umumnya cukup berharga seperti cicilan rumah, kendaraan bermotor, biaya sekolah anak, dan lain-lain.
- f. Kurva “kematangan” (*maturity curve*), yaitu pemberian insentif kepada pegawai yang memiliki beban kerja lebih tinggi dibandingkan dengan gajinya. Biasanya ditemukan pada pegawai pemerintahan. Contohnya penelitian ilmiah atau beban mengajar yang lebih besar pada pegawai pemerintahan

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Pemberian insentif kepada seseorang atau sekelompok orang tentunya memiliki dasar pemberian. Dasar pemberian tersebut disebut sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi insentif. Adapun berbagai faktor yang mempengaruhi pemberian insentif menurut Sirait (2020:36) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan ataupun kondisi keuangan organisasi.
- b. Prestasi, kinerja, ataupun kemampuan pegawai.
- c. Kondisi perekonomian negara.

Sedangkan Suwatno dan Priasan (2020:36) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah:

- a. Kedudukan atau jabatan

Kedudukan atau jabatan yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tentu memiliki tanggung jawab yang berbeda. Kedudukan yang tinggi tentu memiliki besar tanggung jawab yang berat. Setiap kedudukan yang berbeda tentunya memiliki nilai insentif yang berbeda. Oleh karena itu kedudukan menjadi faktor yang mempengaruhi insentif sebab besar tanggung jawab yang dimiliki.

b. Prestasi kerja

Pegawai yang memiliki prestasi yang baik dalam organisasi tentunya akan mendapat apresiasi yang lebih. Apresiasi dapat diberikan berupa insentif kinerja. Pegawai yang memiliki sedikit prestasi tentu akan terdorong dalam meningkatkan prestasinya.

c. Laba perusahaan

Perusahaan yang memiliki keuntungan besar disebabkan salah satunya karena kinerja pegawai. Untuk memberi apresiasi kepada pegawai tersebut, maka diberikan insentif karena telah memberi laba yang baik kepada perusahaan.

2.3 Tinjauan Umum Tentang Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja berawal dari kata dasar “kerja” dan merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu “performance”. Berhasil tidaknya tujuan dalam suatu organisasi yang telah ditetapkan dapat dinilai berdasarkan kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja merupakan dasar dari apa yang telah dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Seberapa besar pengaruh dari pegawai terhadap instansi/perusahaan dapat diukur dari kinerja yang dihasilkan. Ahli lain yang mendefinisikan kinerja adalah Rivai (2005:14) yaitu terjemahan dari kata bahasa Inggris “performance” yang berarti hasil atau keberhasilan dari seseorang dalam melaksanakan tugas dalam periode tertentu.

Samsudin (2006:159) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh individu dengan batasan-batasan tertentu dan dapat mencapai tujuan organisasi. Sementara Namawi (2005:234) memberikan pendapat bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan. Mulyasa (2004:136) mendefinisikan kinerja sebagai suatu prestasi, pencapaian, pelaksanaan, dan hasil kerja atau unjuk kerja. August W. Smith menjelaskan bahwa kinerja adalah “...output drive from processes, human or otherwise,” atau proses yang menghasilkan.

Dari definisi yang dipaparkan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan output atau prestasi yang dihasilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai akan berpengaruh terhadap visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja merupakan proses dari adanya hubungan timbal balik dari organisasi dan pegawai. Keberhasilan dari tujuan organisasi dapat tercapai ditentukan oleh pegawai yang bekerja di dalamnya.

2.3.2 Kriteria Kinerja

Banyak kriteria kinerja yang disampaikan oleh para ahli, seperti menurut dua ahli bernama Ivancevich (2001:253) dan Faustino Gomes (1995:142) menjelaskan bahwa ada 8 (delapan) aspek-aspek atau kriteria yang dapat dilakukan dalam melakukan penilaian terhadap pegawai berdasarkan dimensi perilaku yang spesifik, yakni:

- a. *Quantity of Work*, yaitu banyaknya jumlah kerja yang dilakukan dalam periode yang telah ditentukan.
- b. *Quality of Work*, yaitu kualitas kerja yang diraih pegawai yang berdasarkan kepada kesiapan dan syarat-syarat kesesuaian perusahaan/instansi.
- c. *Job Knowledge*, yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan yang diampu.
- d. *Creativeness*, yaitu pemikiran atau gagasan yang dihasilkan oleh pegawai dan tindakan yang dapat menyelesaikan permasalahan tertentu dalam suatu organisasi.
- e. *Cooperation*, yaitu kesiapan pegawai dalam menjalin kerja sama dengan orang lain (sesama organisasi).
- f. *Dependability*, yaitu kepercayaan yang dimiliki atasan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan tertentu.
- g. *Initiative*, yaitu semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal Qualities*, yaitu hal yang menyangkut kepribadian, integritas pribadi, kepemimpinan, dan keramah-tamahan.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Sofyandi (2008:122) yaitu proses organisasi dalam mengukur tingkat pelaksanaan kerja pegawai sehingga dapat dilakukan evaluasi. Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur dan distandarisasi oleh organisasi. Pengukuran atau penilaian kinerja dapat diukur dengan banyak cara yang disampaikan oleh para ahli. Salah satu yang menjelaskan cara melakukan penilaian kerja adalah Rahmanto. Menurut Rahmanto (2002) terdapat 2 (dua) elemen sistem penilaian kerja, adapun dua elemen tersebut yaitu:

- a. Spesifik pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh bawahan dan kriteria yang menjelaskan bagaimana suatu kinerja dapat dikatakan baik (good performance) dan dicapai, contohnya adalah anggaran operasi, target produksi yang ditetapkan, dan lain sebagainya.
- b. Mekanisme pengumpulan informasi dan pelaporan informasi dari hasil perilaku yang terjadi. Cukup tidaknya perilaku yang dihasilkan ditentukan dengan kriteria yang berlaku, contohnya laporan bulanan manajer terhadap realisasi kinerja.

2.4 Tinjauan Umum Tentang Bawaslu

2.4.1 Pengertian Bawaslu

Badan Pengawas Pemilu atau yang biasa disebut Bawaslu merupakan sebuah instansi atau lembaga yang mengawasi jalannya pemilihan umum (pemilu). Bawaslu menjadi salah satu dari tiga lembaga yang menyelenggarakan pemilu di seluruh wilayah Indonesia. Penyelenggaraan pemilu yang mengeluarkan anggaran sangat banyak menjadi salah satu tantangan Bawaslu agar pelaksanaan pemilu dapat berjalan lancar. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilu menjelaskan bahwa Bawaslu sebagai lembaga yang menyusun standar tata pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pemilu dalam setiap tingkatan.

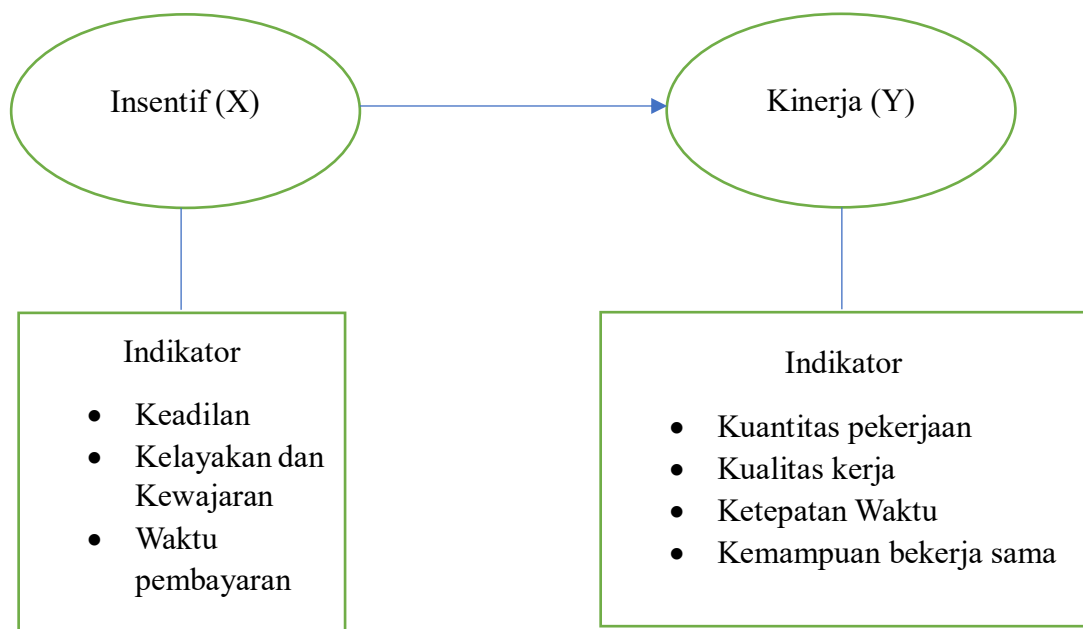
2.4.2 Fungsi dan Peran Bawaslu

Dalam menyelenggarakan pemilu, perlu adanya rancangan yang harus memprioritaskan kriteria yang paling efektif dan efisien. Bawaslu sebagai lembaga pengawasan pemilu perlu menjalankan rancangan yang telah disepakati bersama agar berjalan secara demokratis. Ketika pemilu dijalankan secara demokratis, maka Bawaslu perlu memperhatikan lembaga lain yang terlibat dalam penyelenggaraan agar mandiri dari Pemerintah dan bersifat netral. Bawaslu tentunya dibentuk dengan fungsi dan peran yang penting ketika berjalannya pemilu maupun sebelum berjalannya pemilu. Secara umum fungsi dan peran Bawaslu adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi tahapan penyelenggaraan pemilu;
- b. menerima laporan dugaan pelanggaran perundang-undangan pemilu;
- c. menyampaikan temuan dan laporan kepada KPU/KPU Provinsi/KPU Kabupaten/Kota, Kepolisian, atau instansi lainnya agar diadili dan ditindaklanjuti;
- d. mengawasi tindak lanjut rekomendasi;
- e. mengawasi sosialisasi penyelenggaraan Pemilu; dan
- f. melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Undang-Undang.

2.5 Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara atas suatu permasalahan yang diangkat dan bersifat praduga. Hipotesis perlu diuji kebenarannya untuk menemukan kenyataan yang sebenarnya terjadi dari masalah yang diangkat. Cara yang dapat dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis adalah dengan melakukan percobaan atau penelitian. Apabila hipotesis yang dikembangkan telah tervalidasi, maka hipotesis tersebut berkembang menjadi sebuah teori. Maka dari itu adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai bawaslu wilayah bandar lampung.
2. Terdapat kontribusi positif pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja pegawai bawaslu wilayah bandar lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Paradigma Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme untuk mencari atau memperoleh konfirmasi hubungan sebab-akibat yang biasa digunakan untuk memrediksi pola umum fenomena sosial atau aktivitas manusia. Paradigma positivisme memandang ilmu sosial sebagai metode yang terorganisir yang menggabungkan logika deduktif dengan pengamatan empiris terhadap perilaku manusia dengan tujuan mengetahui dan mengonfirmasi hubungan sebab-akibat yang dapat memrediksi pola umum aktivitas manusia. Paradigma positivisme adalah suatu pandangan yang menyatakan bahwa realitas objektif hadir sebagai realitas eksternal di luar peneliti, yang mana peneliti harus menjaga jarak dengan objek kajiannya, termasuk dalam hal nilai, etika, dan pilihan moral. Penilaian subjektif dan bias pribadi harus dipisahkan dari hasil penelitian.

B. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian eksplanatori (Explanatory Research). Menurut Sugiyono (2003:11) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan letak variabel yang akan diteliti dan hubungan antar variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang secara khusus menguji pengaruh variabel bebas dalam hal ini insentif terhadap variabel terikat dalam hal ini kinerja. Metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori ini berguna untuk mengetahui gambaran hubungan antara variabel, hasil dari pendekatan kuantitatif berupa angka yang dapat diukur dengan pasti dan penjelasan.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pada penelitian ini dilakukan di Bawaslu Wilayah Bandar Lampung, yang terletak di Jl. Way Besai No. 1, Pahoman, Kecamatan Teluk

Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung, 35228. Lokasi ini dipilih karena relevan dengan permasalahan yang diteliti dan juga sangat mudah untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan ketika melakukan penelitian. Lokasi penelitian tersebut dipilih karena merupakan lokasi yang strategis yang terdapat di Ibukota Provinsi Lampung. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membutuhkan waktu 2 (dua) bulan lamanya, mulai dari Bulan Agustus 2023 sampai Oktober 2023.

D. Metode Operasionalisasi Konsep

Definisi operasional adalah instruksi tentang cara bagaimana suatu variabel dapat diukur agar penelitian yang dilakukan dapat menentukan baik buruknya pengukuran. Menurut Murti & Wahyuni (2006:26) definisi operasional merupakan pemaparan pengertian dari konsep setiap variabel. Untuk mengukur setiap pernyataan pada variabel, peneliti menggunakan skala linkert dengan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju. Agar memudahkan pembaca dan peneliti serta memudahkan peneliti dalam mengelola data, maka setiap variabel yang diteliti harus memiliki pemahaman konsep yang jelas. Oleh karena itu adapun operasionalisasi dari penelitian ini adalah:

- a. Insentif, menurut Namawi (2008:317) insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan dapat berubahubah. Indikator ukuran dari insentif meliputi keadilan, kelayakan dan kewajiban, dan waktu pembayaran.
- b. Kinerja, menurut Prawirosentono (2008:2) kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator ukuran yang digunakan dalam variabel kinerja meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

E. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Wilayah Bawaslu Bandar Lampung yang berjumlah 35 orang yang terdiri dari 19 perempuan dan 16 laki-laki. Peneliti menggunakan random sampling dalam menentukan sampel penelitian dengan menggunakan Tabel Krejcie and Morgan (1970). Dari teknik yang digunakan tersebut, didapat sampel yang berjumlah 30 orang dengan kriteria 16 perempuan dan 16 laki-laki.

F. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan usaha mendapatkan data dan informasi yang objektif, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun beberapa metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun oleh peneliti sebelumnya.
2. Dokumentasi, merupakan metode pengumpulan data sekunder dengan cara melakukan pencarian melalui studi literatur baik buku, jurnal, website, dan laporan tertulis lainnya yang dapat dipastikan kebenarannya.

G. Metode Pengujian Data

1. Uji Validitas

Pengujian data digunakan untuk menguji keakuratan atau valid tidaknya suatu data yang telah dihasilkan dari kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan akurat dan valid apabila pertanyaan yang diajukan dapat diukur sesuai variabel yang diteliti. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor tiap butir pertanyaan dan total skor

variabel. Uji validitas membandingkan r hitung (tabel *corrected item total correlation*) dengan r tabel (tabel *product moment* dengan skor signifikansi 0,05) untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila skor r hitung dan r tabel bernilai positif.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan cara untuk mengetahui suatu ukuran kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban dari responden stabil atau konsisten. Cara yang digunakan dalam menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan statistik *Cronboach Alpha*. Konstruk atau variabel dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronboach Alpha* $> 0,60$.

H. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan data menjadi informasi yang bermanfaat bagi penelitian. Analisis data penting dilakukan agar peneliti dapat menarik kesimpulan dan membantu menyelesaikan permasalahan. Adapun metode analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis regresi linear berganda, merupakan analisis yang berguna untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif yang diberikan oleh instansi kemudian diteliti melalui peningkatan kinerja pegawai. Rumus yang digunakan pada penelitian ini adalah rumus oleh Tiro (2004:47) yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

X = insentif

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standar kesalahan

I. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan memiliki keterbatasan. Penggunaan data menggunakan kuesioner mempunyai dampak yang sangat subjektif. Kebenaran data pada penelitian ini juga tergantung pada kejujuran dari responden. Peneliti belum menemukan standar baku kuesioner, sehingga instrumen tersebut digunakan sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman dari peneliti sendiri.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Pengawas Pemilu Bandar Lampung

Badan Pengawas Pemilu Bandar Lampung merupakan kantor wilayah yang ada di Bandar Lampung dan bergerak dalam bidang pengawasan pemilu. Bawaslu diatur dalam bab IV Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum dengan jumlah anggota Bawaslu sebanyak 5 orang. Anggota Bawaslu Kota Bandar Lampung resmi dilantik Bawaslu Republik Indonesia di Jakarta tepat pada tanggal 19 Agustus 2023 dan akan berakhir pada tahun 2028. Badan Pengawas Pemilihan Umum atau Bawaslu adalah salah satu lembaga penyelenggara pemilu. Kini Bawaslu Kota Bandar Lampung sudah memulai persiapan menyongsong Pemilu 2024 mendatang. Diketahui, Bawaslu bertugas mengawasi penyelenggaraan pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dimana nantinya ada sistem terbuka pembentukan ulang yang dipersiapkan lima hingga enam bulan sebelum tanggal pelantikan tersebut.

1. Berdirinya Kantor Wilayah Bandar Lampung

Pada tahun 2011, DPR RI telah mengesahkan Undang-Undang tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum, dimana salah satunya menguatkan keberadaan Panwaslu Kabupaten/Kota yang sebelumnya bersifat adhoc atau ditujukan menjadi Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota yang bersifat permanen. Pada Agustus 2012 Bawaslu RI membentuk tim seleksi untuk melakukan seleksi calon anggota Bawaslu Kota Bandar Lampung. Untuk itu, terbit undang-undang baru mengenai penyelenggara pemilihan umum yaitu Undang-undang Nomor 15 Tahun 2011. Di dalam undang-undang ini, istilah yang digunakan adalah pemilihan gubernur, bupati, dan wali kota. Berbunyi yaitu “Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota adalah pemilihan untuk Gubernur, Bupati, dan Wali Kota secara demokrasi dalam negara Kesatuan

Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945."

Pada awalnya terdapat tiga anggota Bawaslu Bandar Lampung generasi awal periode 2012-2017 yaitu Fatikhatul Khoiriyah, Nazarudin, dan Ali Sidiq. Pada waktu itu masih dibantu dengan koordinator sekretariat Dwi Mulyono dan BPP bendahara pengeluaran pembantu Tajuddin yang waktu itu sekretariat di Jalan Basuki Rahmat, depan Rumah Sakit Umum Kota Bandar Lampung. Ketiga pimpinan Bawaslu Bandar Lampung tersebut dilantik oleh Bawaslu Republik Indonesia pada September 2012 di Hotel Sahid, Jakarta pada Jumat 21 September 2012 bersama dengan 72 anggota Bawaslu untuk 24 provinsi se-Indonesia. Terpilihnya tiga orang yang berlatar-belakang aktivis di Bandar Lampung tersebut, setelah tim seleksi (timsel) Bawaslu Bandar Lampung yang terdiri dari Wahyu Sasongko, Syafarudin, Masyur Hidayat, Hertanto, dan Hayesti Maulida mengumumkan enam orang terpilih untuk kemudian ditetapkan tiga orang pimpinan oleh Bawaslu RI. Menyadari pentingnya sikap kolektif kolegial, tak butuh waktu lama, ketiganya memutuskan, pergantian ketua atau pergantian posisi setiap 20 bulan sekali, langsung disepakati.

Nazarudin terpilih sebagai Ketua Bawaslu Bandar Lampung periode awal terbentuk. Di Divisi Hukum dan Penindakan Pelanggaran Pemilu dijabat oleh Fatikhatul Khoiriyah serta Ali Sidik pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO). Pergantian untuk jabatan ketua dilakukan tepat setelah masa 20 bulan Nazarudin jadi Ketua Bawaslu Bandar Lampung, diganti Fatikhatul Khoiriyah. Namun bertepatan 20 bulan kepemimpinan Fatikhatul Khoiriyah, Bawaslu RI mengeluarkan surat perintah, dilarang melakukan pergantian ketua. Senin, 24 September 2012 sore, mereka bertiga pulang ke Bandar Lampung, mempersiapkan segala keperluan untuk segera bekerja, langsung dihadapkan dengan tiga Kabupaten yang menggelar Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) secara bersamaan.

Di Provinsi Lampung, sudah mulai menghelat Pilkada serentak sejak 2010, 2012 dan bahkan yang pertama di Indonesia, menggelar Pilgub berbarengan dengan Pileg pada 9 April 2014 sebagai cikal bakal lahirnya aturan

Pilkada serentak di Indonesia pada 2015. Diketahui, pada 2010 lima Pilkada bersamaan yakni, Lampung Selatan, Kota Bandar Lampung, Metro, Kabupaten Way Kanan dan Kabupaten Pesawaran. Pada 2012 digelar Pilkada Tulang Bawang, Tanggamus dan Lampung Barat. KPU di Tiga Kabupaten tersebut sudah menggelar tahapan Pilkada sebelum Bawaslu Lampung dibentuk. Termasuk keberadaan Panwaslu dan Panwascamnya, sudah ada meski Timsel Bawaslu Bandar Lampung baru memulai penjaringan calon. Hari pemilihan di Pilkada tiga daerah itu, sudah ditetapkan pada Kamis, 27 September 2012.

2. Lokasi Bawaslu Bandar Lampung

Bawaslu Bandar Lampung beralamat di Jalan Way Besai No 1, Pahoman, Kecamatan Telukbetung Utara, Kota Bandar Lampung. Sebelumnya, Bawaslu Bandar Lampung berlokasi di Jalan Pulau Morotai No.10a, Jagabaya III, Way Halim, Kota Bandar Lampung.

3. Tugas, Wewenang, dan Kewajiban Bawaslu Bandar Lampung

Dalam menjalankan kewajibannya, Bawaslu Bandar Lampung memiliki beberapa tugas, wewenang, dan kewajiban seperti:

- a. menyusun standar tata laksana pengawasan Penyelenggaraan Pemilu untuk pengawas Pemilu di setiap tingkatan;
- b. melakukan pencegahan dan penindakan terhadap:
 1. pelanggaran Pemilu; dan
 2. sengketa proses Pemilu;
- c. mengawasi persiapan Penyelenggaraan Pemilu, yang terdiri atas:
 1. perencanaan dan penetapan jadwal tahapan Pemilu;
 2. perencanaan pengadaan logistik oleh KPU;
 3. sosialisasi Penyelenggaraan Pemilu; dan

4. pelaksanaan persiapan lainnya dalam Penyelenggaraan Pemilu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. mengawasi pelaksanaan tahapan Penyelenggaraan Pemilu, yang terdiri atas:

1. pemutakhiran data pemilih dan penetapan daftar pemilih sementara serta daftar pemilih tetap;
2. penataan dan penetapan daerah pemilihan DPRD kabupaten/kota;
3. penetapan Peserta Pemilu;
4. pencalonan sampai dengan penetapan Pasangan Calon, calon anggota DPR, calon anggota DPD, dan calon anggota DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. pelaksanaan dan dana kampanye;
6. pengadaan logistik Pemilu dan pendistribusiannya;
7. pelaksanaan pemungutan suara dan penghitungan suara hasil Pemilu di TPS;
8. pergerakan surat suara, berita acara penghitungan suara, dan sertifikat hasil penghitungan suara dari tingkat TPS sampai ke PPK;
9. rekapitulasi hasil penghitungan perolehan suara di PPK, KPU Kabupaten/Kota, KPU Provinsi, dan KPU;
10. pelaksanaan penghitungan dan pemungutan suara ulang, Pemilu lanjutan, dan Pemilu susulan; dan
11. penetapan hasil Pemilu;

e. mencegah terjadinya praktik politik uang;

f. mengawasi netralitas aparatur sipil negara, netralitas anggota Tentara

4. Visi dan Misi Bawaslu Bandar Lampung

Adapun visi dari Bawaslu Bandar Lampung adalah:

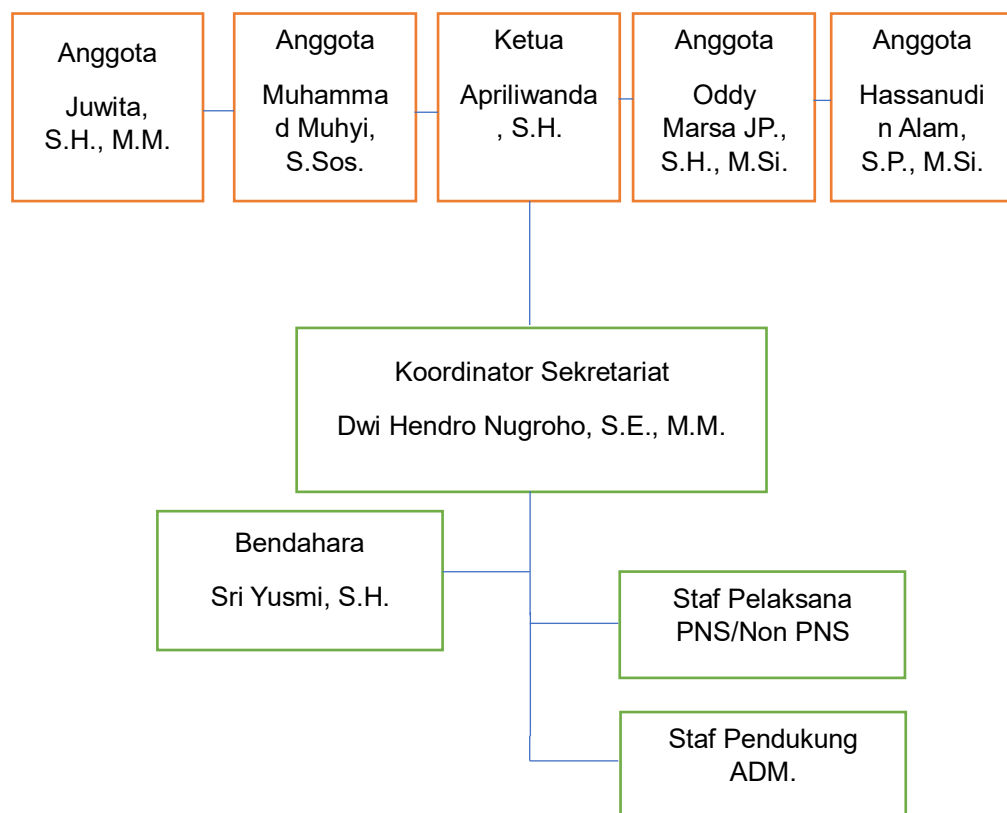
Terwujudnya Bawaslu sebagai Lembaga Pengawal Terpercaya dalam Penyelenggaraan Pemilu Demokratis, Bermartabat, dan Berkualitas.

Misi Bawaslu Bandar Lampung adalah:

1. Membangun aparatur dan kelembagaan pengawas pemilu yang kuat, mandiri dan solid;
2. Mengembangkan pola dan metode pengawasan yang efektif dan efisien;
3. Memperkuat sistem kontrol nasional dalam satu manajemen pengawasan yang terstruktur, sistematis, dan integratif berbasis teknologi;
4. Meningkatkan keterlibatan masyarakat dan peserta pemilu, serta meningkatkan sinergi kelembagaan dalam pengawasan pemilu partisipatif;
5. Meningkatkan kepercayaan publik atas kualitas kinerja pengawasan berupa pencegahan dan penindakan, serta penyelesaian sengketa secara cepat, akurat dan transparan;
6. Membangun Bawaslu sebagai pusat pembelajaran pengawasan pemilu baik bagi pihak dari dalam negeri maupun pihak dari luar negeri.

5. Struktur Organisasi Bawaslu Bandar Lampung

Gambar Struktur Bawaslu Lampung



Sumber data: Website Bawaslu Provinsi Lampung

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden adalah pegawai pada Kantor Bawaslu Wilayah Bandar Lampung. Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berikut penjelasan kriteria responden dalam penelitian ini.

a. Jenis Kelamin

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin berguna untuk mengetahui tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Penyajian kriteria responden berdasarkan jenis kelamin dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	15	50%
Perempuan	15	50%
Total	30	100%

Sumber: Diolah peneliti, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 30 responden dengan kriteria laki-laki berjumlah 15 orang atau 50% (dari total responden) dan perempuan berjumlah 15 orang atau 50% (dari total responden). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kriteria responden laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang sama.

b. Usia Responden

Kriteria responden berdasarkan usia dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel Kriteria Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-25 tahun	4	12,5%
26-30 tahun	10	34,4%

>30 tahun	16	53,1%
Total	30	100%

Sumber: Diolah peneliti, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa kriteria responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 4 orang atau 12,5% (dari total responden). Kemudian responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 10 orang atau 34,4% (dari total responden). Lalu responden yang berusia >30 tahun berjumlah 16 orang atau 53,1% (dari total responden). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia di atas 30 tahun memiliki proporsi yang banyak yakni sebesar 16 orang.

2. Analisis Deskripsi

Analisis deskripsi merupakan cara untuk menganalisis data dengan melakukan deskripsi data-data yang diperoleh dan sebagai suatu alat untuk menghasilkan interpretasi data hasil dari kuesioner. Penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat, dimana variabel bebas adalah insentif (X) dan variabel terikat adalah kinerja (Y).

Data-data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh responden pegawai Bawaslu Wilayah Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang, dapat diuraikan analisis deskriptif untuk setiap variabel yang diteliti sebagai berikut:

a. Insentif (X)

Insentif merupakan bonus di luar gaji yang diberikan kepada pegawai karena telah memberikan hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya. Pemberian insentif juga diberikan dalam rangka memotivasi pegawai agar lebih bersemangat dalam mengemban pekerjaan yang telah diampu. Dalam penelitian ini, variabel insentif memiliki 8 uraian pernyataan. Lebih lengkapnya dipaparkan dalam tabel berikut.

Tabel Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Tentang Insentif

[illegible]

	diberikan piagam penghargaan oleh atasan.	9	30,0	16	53,3	3	10,0	2	6,7	-	-	4,07
X.7	Hasil kerja pegawai diberikan apresiasi oleh atasan.	7	23,3	16	53,3	6	20,0	1	3,3	-	-	3,97
X.8	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkan	7	23,3	16	53,3	5	16,7	-	-	2	6,7	3,87
Mean Insentif												4,04

Sumber: Skripsi Nurwanda, tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan yang dilontarkan kepada responden mengenai insentif, indikator yang paling dominan memengaruhi insentif adalah indikator ketiga dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,47. Lalu indikator yang paling sedikit kontribusi dalam memengaruhi insentif adalah indikator keempat dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,70. Lebih lengkapnya dijelaskan sebagai berikut.

Pada pernyataan pertama (X.1) yakni insentif yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, menunjukkan bahwa terdapat 23,3% responden yang sangat setuju, 53% setuju, dan 23,3% memberikan pernyataan kurang setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan pertama sebesar 4,0.

Pada pernyataan kedua (X.2) yakni insentif yang diberikan tepat waktu, menunjukkan bahwa terdapat 36,7% responden yang sangat setuju, 46,7% setuju, 10% kurang setuju, dan 6,7% memberikan pendapat tidak setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan kedua sebesar 4,13.

Pada pernyataan ketiga (X.3) yakni insentif yang diberikan instansi dapat memotivasi semangat kerja pegawai, menunjukkan bahwa terdapat 56,7% responden yang sangat setuju, 33,3% setuju, dan 10% memberikan pernyataan kurang setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan ketiga sebesar 4,47.

Pada pernyataan keempat (X.4) yakni insentif yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja dalam mengemban pekerjaan, menunjukkan bahwa terdapat 13,3% responden yang sangat setuju, 66,7% setuju, dan 3,3% kurang setuju, 10% tidak setuju, dan 6,7% memberikan pernyataan sangat tidak setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan keempat sebesar 3,70.

Pada pernyataan kelima (X.5) yakni promosi jabatan, pemberian liburan, dan dana untuk kesehatan diberikan dengan layak oleh atasan, menunjukkan bahwa terdapat 26,7% responden yang sangat setuju, 60% setuju, dan 13,3% memberikan pernyataan kurang setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan kelima sebesar 4,13.

Pada pernyataan keenam (X.6) yakni prestasi yang dihasilkan pegawai diberikan piagam penghargaan oleh atasan, menunjukkan bahwa terdapat 30% responden yang sangat setuju, 53,3% setuju, 10% kurang setuju, dan 6,7% memberikan pernyataan tidak setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan keenam sebesar 4,07.

Pada pernyataan ketujuh (X.7) yakni hasil kerja pegawai diberikan apresiasi oleh atasan, menunjukkan bahwa terdapat 23,3% responden yang sangat setuju, 53,3% setuju, 20% kurang setuju, dan 3,3% memberikan pernyataan memberikan pernyataan tidak setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan ketujuh sebesar 3,97.

Pada pernyataan kedelapan (X.8) yakni tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkan, menunjukkan bahwa terdapat 23,3% responden yang sangat setuju, 53,3% setuju, 16,7% kurang setuju,

dan 6,7% memberikan pernyataan sangat tidak setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan pertama sebesar 3,97.

b. Kinerja

Kinerja merupakan *output* yang dihasilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hal yang penting dalam menentukan tujuan dalam mencapai visi organisasi. Dalam penelitian ini, variabel kinerja memiliki 8 uraian pernyataan. Lebih lengkapnya dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Tentang Kinerja

Y	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
Y.1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.	6	20	22	73,3	2	6,7	-	-	-	-	4,13
Y.2	Saya jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas.	7	23,3	16	53,3	5	16,7	2	6,7	-	-	3,93
Y.3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan.	9	30,0	14	46,7	6	20,0	1	3,3	-	-	4,03
Y.4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.	9	30,0	17	56,7	3	10,0	1	3,3	-	-	4,13

Y.5	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan.	9	30,0	15	50,0	3	10,0	3	10,0	-	-	4,03
Y.6	Saya dapat bekerja sama dalam suatu tim.	7	23,3	11	36,7	8	26,7	3	10,0	1	3,3	3,67
Y.7	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.	8	26,7	16	53,3	4	13,3	2	6,7	-	-	3,93
Y.8	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.	8	26,7	16	53,3	3	10,0	3	10,0	-	-	3,97
Mean Variabel Kinerja												3,98

Sumber: Skripsi Nurwanda, tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan yang dilontarkan kepada responden mengenai kinerja, indikator yang paling dominan memengaruhi kinerja adalah indikator pertama dan indikator keempat dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,13. Lalu indikator yang paling sedikit kontribusi dalam memengaruhi kinerja adalah indikator keenam dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,67. Lebih lengkapnya dijelaskan sebagai berikut.

Pada pernyataan pertama (Y.1) yakni Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan, menunjukkan bahwa terdapat 20%

responden yang sangat setuju, 73,3% setuju, dan 6,7% memberikan pernyataan kurang setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan pertama sebesar 4,13.

Pada pernyataan kedua (Y.2) yakni saya jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas, menunjukkan bahwa terdapat 23,3% responden yang sangat setuju, 53,3% setuju, 16,7% kurang setuju dan 6,7% memberikan pernyataan tidak setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan kedua sebesar 3,93.

Pada pernyataan ketiga (Y.3) yakni saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan, menunjukkan bahwa terdapat 30,0% responden yang sangat setuju, 46,7% setuju, 20,0% kurang setuju dan 3,3% memberikan pernyataan tidak setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan ketiga sebesar 4,03.

Pada pernyataan keempat (Y.4) yakni saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti, menunjukkan bahwa terdapat 30,0% responden yang sangat setuju, 56,7% setuju, 10,0% kurang setuju, dan 3,3% memberikan pernyataan tidak setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan keempat sebesar 4,13.

Pada pernyataan kelima (Y.5) yakni saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan, menunjukkan bahwa terdapat 30,0% responden yang sangat setuju, 50,0% setuju, 10,0% kurang setuju, dan 10,0% memberikan pernyataan tidak setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan kelima sebesar 4,03.

Pada pernyataan keenam (Y.6) yakni saya dapat bekerja sama dalam suatu tim, menunjukkan bahwa terdapat 23,3% responden yang sangat setuju, 36,7% setuju, 26,7% kurang setuju, 10,0% tidak setuju, dan 3,3% memberikan pernyataan sangat tidak setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan keenam sebesar 3,67.

Pada pernyataan ketujuh (Y.7) yakni saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan, menunjukkan bahwa terdapat 26,7% responden yang sangat setuju, 53,3% setuju, 13,3% kurang setuju, dan 6,7%

memberikan pernyataan tidak setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan ketujuh sebesar 3,93.

Pada pernyataan kedelapan (Y.8) yakni saya dapat melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan pimpinan, menunjukkan bahwa terdapat 26,7% responden yang sangat setuju, 53,3% setuju, 10,0% kurang setuju, dan 10,0% memberikan pernyataan tidak setuju. Adapun nilai rata-rata (mean) pada pernyataan kedelapan sebesar 3,97.

3. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang dilakukan oleh Nurwanda (2019) menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22, menemukan bahwa semua pernyataan-pernyataan kuesioner yang digunakan baik pada variabel insentif dan variabel kinerja adalah valid karena diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,30.

- 1) Nilai r_{hitung} insentif berada di antara 0,317 hingga 0,688.
- 2) Nilai r_{hitung} kinerja berada di antara 0,359 hingga 0,694.

Untuk lebih lengkapnya, nilai uji validitas variabel insentif dan variabel kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Hasil Uji Validitas

No. item	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($n = 30; \alpha = 0,05$)	Status
X.1	0,317	0,30	Valid
X.2	0,658	0,30	Valid
X.3	0,624	0,30	Valid
X.4	0,688	0,30	Valid
X.5	0,587	0,30	Valid
X.6	0,561	0,30	Valid
X.7	0,450	0,30	Valid
X.8	0,400	0,30	Valid
Y.1	0,413	0,30	Valid

Y.2	0,506	0,30	Valid
Y.3	0,694	0,30	Valid
Y.4	0,690	0,30	Valid
Y.5	0,359	0,30	Valid
Y.6	0,659	0,30	Valid
Y.7	0,661	0,30	Valid
Y.8	0,672	0,30	Valid

Sumber: Skripsi Nurwanda, tahun 2019

b. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan oleh Nurwanda (2019) menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22, menemukan bahwa semua pernyataan variabel penelitian yang digunakan baik pada variabel insentif dan variabel kinerja adalah reliabel karena diperoleh nilai *cronbach alpha* (α) lebih besar dibandingkan dengan standar nilai reliabilitas sebesar 0,60.

- 1) Nilai *cronbach alpha* (α) insentif sebesar 0,810
- 2) Nilai *cronbach alpha* (α) kinerja sebesar 0,841

Untuk lebih lengkapnya, nilai uji reliabilitas variabel insentif dan variabel kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	r_{tabel}	Keterangan
Insentif	0,810	0,60	Reliabel
Kinerja	0,841	0,60	Reliabel

Sumber: Skripsi Nurwanda, tahun 2019

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional di antara variabel bebas (insentif) dan variabel terikat (kinerja). Untuk memperoleh nilai regresi maka digunakan

alat bantu perangkat lunak SPSS yang diambil dari skripsi Nurwanda (2019).

Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a

Ariat	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.590	3.395		.468	.643
Insentif	.793	.195	.728	4.075	.000

Sumber: Skripsi Nurwanda, tahun 2019

Dari hasil olahan data Nurwanda (2019) menggunakan regresi dan alat bantu perangkat lunak SPSS versi 22, maka ditemukan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 1590 + 0,793 X$$

- 1) Nilai konstanta penelitian adalah sebesar 1,590 yang menjelaskan bahwa besarnya kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh insentif.
- 2) Nilai koefisien insentif adalah 0,793 yang berarti jika insentif ditingkatkan, maka kinerja juga akan ikut meningkat sebesar 79,30%

C. Pembahasan

Bawaslu merupakan salah satu lembaga yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses pemilihan umum. Fokus Bawaslu terdapat pada pengawasan yang terjadi sebelum pemilu dilaksanakan hingga proses pemilu selesai. Bawaslu memegang peranan penting dalam mengurangi adanya praktik-praktik curang dalam berjalannya pemilu. Dalam menjalankan pengawasan, Bawaslu memiliki beberapa tingkat seperti tingkat nasional yaitu Bawaslu Republik Indonesia, tingkat provinsi, hingga tingkat wilayah kabupaten/kota. Setiap tingkatan Bawaslu memiliki jumlah pegawai yang berbeda. Semakin mengecilnya wilayah pengawasan Bawaslu, maka akan

semakin sedikit jumlah pegawainya. Pegawai Bawaslu merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan dari visi dan misi organisasi. Oleh karena itu Pegawai Bawaslu harus memiliki kinerja yang baik dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja yang baik dari Bawaslu akan dapat memberikan dampak positif pada keberlangsungan pemilu.

Kinerja merupakan *output* yang dihasilkan pegawai baik berupa pemikiran, tenaga, dan lain-lain yang berpengaruh pada organisasi dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja memiliki kualitas yang berbeda-beda pada setiap pegawai. Kinerja merupakan indeks yang dapat diukur menggunakan angka. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Dalam penelitian ini, kinerja diukur dengan insentif yang diberikan oleh instansi. Karena indikator tersebutlah pegawai dapat termotivasi dan terdorong untuk bekerja lebih giat sehingga berdampak pada kinerja yang meningkat.

a. Insentif

Insentif merupakan bonus di luar gaji yang diberikan oleh organisasi, instansi, atau perusahaan kepada pegawai karena telah memenuhi target pekerjaan ataupun untuk mendorong pegawai agar lebih memaksimalkan kinerjanya. Pemberian insentif harus diperhatikan pada setiap organisasi agar tidak terbuang sia-sia tanpa hasil yang memuaskan. Besar kecilnya insentif yang diberikan kepada pegawai tentunya akan berpengaruh juga pada kualitas kinerja yang dihasilkan. Pemberian insentif yang tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan akan membuat dampak buruk pada organisasi karena dapat membuat sumber daya keuangan boros atau malah membuat pegawai semakin bermalas-malasan karena tidak adanya motivasi yang setimpal.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa insentif memiliki pengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Pengaruh insentif bersifat positif pada peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien signifikansi

(p value) di bawah nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,000 < 0,05$). Pada penelitian ini, nilai koefisien variabel adalah 0,793 dan memiliki simbol positif yang artinya insentif berpengaruh positif pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila instansi meningkatkan insentif, maka kinerja yang dihasilkan pegawai juga akan ikut meningkat sebesar 79,30%.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pemaparan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja Pegawai Bawaslu Wilayah Bandar Lampung.
2. Terdapat kontribusi positif peningkatan pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja Pegawai Bawaslu sebesar 79,30%.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Instansi Bawaslu perlu mempertahankan dan melaksanakan pemberian insentif kepada pegawainya sesuai dengan beban kerja yang dihasilkan agar dapat memotivasi pegawai dan dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan satu jenis variabel bebas yaitu insentif yang membuat pengaruhnya terhadap variabel terikat sebesar 79,30%. Oleh karena itu diharapkan pada penelitian selanjutnya peneliti dapat menambahkan variabel bebas lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai seperti tingkat pendidikan, lingkungan kerja, kedisiplinan, etos kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwan, A., Mawardi, M. K., & Bafadhal, A. S. (2018). Pengaruh Kebijakan Pemerintah terhadap Tingkat Kewirausahaan di Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60, 10-17.
- Bawaslu Kota Bandar Lampung. Anggota Bawaslu Kota Bandar Lampung Periode 2023-2028 Resmi Dilantik. Diakses pada 3 September 2023, dari <https://bandarlampung.bawaslu.go.id/anggota-bawaslu-kota-bandarlampung-periode-2023-2028-resmi-dilantik/>
- Bawaslu Sulawesi Selatan. (2021). Buku Kinerja Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan. Sulawesi Selatan: Badan Pengawas Pemilu Sulawesi Selatan.
- Fahlevi, R., Nuzleha, & Sari, D. D. (2021). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Kearsipan Universitas Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, Volume 5 (4). Halaman 262-266.
- Gischa, S. (2022). Pengertian Pemilu, Tujuan, Asas, dan Prinsip. Kompas.com, diakses dari <https://www.kompas.com/skola/read/2022/08/31/163000369/pengertianpe-milu-tujuan-asas-dan-prinsip?page=all>
- Hadiyatna, Dian. “KPU Bandar Lampung tetapkan DPT 790.125 pemilih pada Pemilu 2024.” AntaraLampung. <https://lampung.antaranews.com/berita/688845/kpu-bandarlampungtetapkan-dpt-790125-pemilih-pada-pemilu-2024> (Diakses 3 September 2023).
- Ja'far, M. (2018). Eksistensi Dan Integritas Bawaslu Dalam Penanganan Sengketa Pemilu. *Madani Legal Review*, 2(1), 59-70.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. Banyumas: Pena Persada.
- Kamaroellah, R.A. (2014). Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kerja). Surabaya: Pustaka Radja.

- Limbong, J. H. (2021). Penindakan Pelanggaran Terstruktur, Sistematis dan Masif pada Pilkada 2020, Menimbulkan Norma Baru (Studi Kasus: Pemilihan Wali Kota Bandar Lampung 2020). *Jurnal Adhyasta Pemilu*, Volume 4 (2). Halaman 36-51.
- Maharani, D., Sudarmi, & Hafiz Elfiansyah. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar. *Jurnal Unismuh*, Volume 2 (1). Halaman 18-31.
- Maria, L., & Marendra. D. (2020). *Buku Pintar Pemilu Dan Demokrasi*. Bogor: Komisi Pemilihan Umum
- Mustofa, K. I. (2020). Studi Komparasi Kinerja Rasio Keuangan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Dengan Bank Negara Indonesia Syariah.
- Neta, Yulia. (2013). Evaluasi Kinerja Aparatur Pemerintah Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 7 (1).
- Ningsih, S. W. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Nurwanda. (2018). Skripsi. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Nuzleha. (2022). *Insentif Dan Pengawasan Kinerja Karyawan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Pamungkas, S. (2009). *Perihal pemilu*. Laboratorium Jurusan Ilmu Pemerintahan dan Jurusan Ilmu Pemerintahan, Universitas Gadjah Mada.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 39 Tahun 2023
- Peraturan Wali Kota Bandar Lampung Nomor 13 Tahun 2022
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).

- Rachman, M.W., Dkk. (2021). Pengaruh Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga Di Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal MSDA*, Volume 9 (1). Halaman 56-70.
- Rachmawati, N. A., & Frianto, A. (2002). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 702-713.
- Sari, I. P. Pengaruh Insentif Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.
- Sari, N. (2019). Pengaruh Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone. *Repository Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017
- Waloyo. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif. Surabaya: Kresna Bima Insan Prima.
- Wardani Hr, S. (2019). *Peran Motivasi Kerja, Self Efficacy, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ksp Usaha Bersama Mandiri* (Doctoral Dissertation, Universitas Ciputra Surabaya).