

INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN

INCENTIVES AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF DISTRICTS

*Endang Novilia¹, Nur'aeni², Hazairin Habe³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : endangnovilia889@gmail.com

Abstrak

Realita yang terjadi pada Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang, bahwa kinerja pegawai belum berada pada titik optimal, indikasi ini salah satunya terlihat dari pencapaian target dan realisasi indikator kinerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan disepakati. Kondisi kinerja ini diyakini sebagai dampak dari permasalahan insentif dan lingkungan kerja yang blm ideal. Perumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh insentif dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini berjumlah 32 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 57,3%. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 40,8%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini. Implikasi yang dapat disampaikan adalah perlu diusulkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Tulang Bawang untuk merevisi kebijakan yang mengaturnya; perlu memperjuangkan anggaran pengadaan peralatan pendukung kerja pada Tahun Anggaran yang akan datang; perlu diberlakukan sistem reward and punishment.

Kata kunci: insentif, lingkungan kerja, kinerja

Abstract

The reality that occurs in Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang, is that employee performance is not yet at its optimal point, one of these indications can be seen from the achievement of targets and the realization of performance indicators that have not been fully in accordance with what has been planned and agreed. This performance condition is believed to be the impact of incentive problems and a non-ideal work environment. The formulation of the problem in this study is whether incentives and work environment affect employee performance, either partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine the influence of incentives and work environment on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of incentives and work environment either partially or simultaneously on employee performance. The population in this study amounted to 32 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results of hypothesis testing indicate that incentives partially have a positive influence on performance with a contribution of 57.3%. The work environment has a positive influence on performance with a contribution of 40.8%. Simultaneous hypothesis testing shows that incentives and work environment together have a positive influence on performance with a contribution of 58.1%, while the remaining 41.9% is a variation of other variables outside of this study. The implications that can be conveyed are that it is necessary to propose to the Regional Government of Tulang Bawang Regency to revise the policies that govern it; need to fight for the budget for the procurement of work support equipment in the upcoming Fiscal Year; it is necessary to apply a system of reward and punishment.

Keywords : incentives, work environment, performance

PENDAHULUAN

Kedudukan faktor sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi adalah sebagai perancang dan perumus seluruh strategi dan tujuan organisasi. Maka, tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau insentif maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja sebagai faktor SDM inilah yang membuat sumber daya lainnya di dalam suatu organisasi dapat dikelola dengan sebaik mungkin. Besarnya potensi yang dimiliki organisasi, tidak akan maksimal produktivitasnya apabila tanpa dikelola oleh pegawai yang profesional, berkompeten, berdedikasi tinggi serta memiliki tingkat kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai merupakan capaian hasil kerjanya yang disesuaikan dengan standar yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Kinerja adalah pemenuhan ukuran-ukuran tertentu yang pada akhirnya secara langsung bisa dilihat dari luaran yang dihasilkan. Semua pegawai di dalam organisasi pastilah dituntut untuk menjalankan perannya dengan baik, karena keberhasilan mereka dalam menunjukkan performa kerja ditentukan oleh penilaian organisasi terhadap kinerjanya.

Upaya mendorong terciptanya pegawai yang profesional dalam menjalankan peran dan fungsi serta tanggung jawabnya, maka setiap organisasi perlu memperhatikan bermacam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya. Untuk itulah penilaian kinerja tidak hanya dilakukan untuk kemampuan pegawai, namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Pegawai membutuhkan insentif sebagai pendorong untuk bekerja secara maksimal, dan

sebaliknya dengan insentif yang tidak sesuai, pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, karena selalu dibayangi oleh tekanan akan kebutuhan. Oleh karena itu, insentif sangat besar perannya terhadap tingkat efektivitas pekerjaan pegawai karena tanpa adanya insentif kepada pegawai, niscaya pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar.

Fenomena yang terjadi di Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang yaitu pemberian insentif yang belum merata, karena insentif hanya diberikan kepada pegawai berstatus ASN saja, sedangkan pegawai honorer tidak termasuk, padahal untuk pelaksanaan teknis pekerjaan pegawai honorer cukuplah besar kontribusinya.

Selain insentif, faktor lingkungan kerja juga turut andil dalam mewujudkan kualitas kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja merupakan serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi.

kibatkan tidak maksimalnya kinerja pegawai. Kondisi faktual berdasarkan pengamatan penulis, menemukan fakta bahwa Lingkungan kerja pada Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang masih belum dapat dikatakan kondusif. Walaupun dari segi non fisik berupa hubungan antar sesama pegawai yang terjalin harmonis, namun hal ini tidak didukung oleh kondisi lingkungan kerja fisik dimana masih banyak peralatan kerja yang rusak dan tidak berfungsi secara normal.

Upaya optimalisasi kemampuan kerja pegawai berbasis insentif dan lingkungan kerja merupakan salah

satu upaya dapat meningkatkan kinerja, karena pengembangan pegawai berbasis kedua faktor ini merupakan wujud perhatian dan pengakuan organisasi kepada pegawai. Pengelolaan pegawai yang efektif tentunya memberikan kesempatan pada pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju.

Secara faktual, permasalahan yang dihadapi Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang terkait kedua faktor sebagaimana telah diuraikan di atas, dirasakan sebagai salah satu penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai yang berimbas pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Upaya mewujudkan kinerja yang optimal secara langsung terkendala oleh beberapa faktor tersebut, sehingga menyulitkan instansi dalam mencapai tujuannya.

KAJIAN TEORI

Pengertian Insentif

Menurut Rivai (2014:62), mendefinisikan bahwa "Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan."

Senada dengan pendapat di atas yang mengartikan insentif sebagai imbalan atas kinerja yang melebihi standar, Nitisemito (2012:170), mendefinisikan sebagai berikut: Pemberian insentif merupakan daya perangsang yang kuat untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja. Akan tetapi tindakan ini perlu dijaga supaya dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai tidak semata-

mata mengejar insentif sehingga mengabaikan mutu pekerjaan.

Pendapat diatas menambahkan bahwa insentif selain diartikan sebagai imbalan, insentif juga dapat diartikan sebagai daya perangsang dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Hal ini dipertegas oleh pendapat dari Moekijat (2012:177), mendefinisikan juga sebagai berikut: Insentif adalah mereka memandang suatu semangat sebagai suatu ukuran dari pada aktifitas mereka dalam memberikan insentif (perangsang), mereka juga mempunyai anggapan bahwa semangat mereka merupakan suatu unsur dalam memberikan insentif, sehingga pengaruh upah yang tinggi atau jaminan sosial pegawai yang mewah.

Selain definisi yang dipaparkan di atas, terdapat juga beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian dari insentif, diantaranya menurut pendapat dari Sarwoto (2012:144), mengungkapkan bahwa: Insentif yaitu salah satu sarana insentif yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan. Senada dengan itu, G. R Terry dalam Suwatno (2013: 123) mengemukakan bahwa insentif berarti sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Menyimak beberapa definisi dan pendapat mengenai pengertian insentif diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian dari pemberian insentif merupakan salah-satu sarana insentif yang diberikan oleh lembaga kepada para pegawainya agar dalam diri mereka

timbul semangat kerja yang lebih besar dalam memberikan kontribusi terhadap lembaga.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan menurut As'ad (2012:174) adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Fraser dalam Robbins (2016: 209) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai.

Sedarmayanti (2014:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Nitisemito (2012:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang

dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Pengertian Kinerja

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Waldman dalam Mangkunegara (2015:77) mendefinisikan kinerja sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015;78); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Cascio dalam Koesmono (2015:59) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi pegawai dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. Suprihanto (2017:76); mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu, artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari keterampilan.

Mangkunegara (2015:81), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, yaitu unjuk kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi pegawai dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku pegawai.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah permasalahan insentif, pengawasan melekat dan kinerja seluruh pegawai Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian dilakukan dengan mengukur sifat populasi terhadap indikator variabel melalui pernyataan-pernyataan yang dipresentasikan dalam suatu angket. Rekapitulasi skoring respon terhadap angket tersebut kemudian dianalisis dengan bantuan alat statistik SPSS untuk mendapatkan jawaban terhadap apa yang dihipotesiskan.

Sugiyono, (2012:61) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut data jumlah pegawai pada Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang berjumlah 33 orang yang terdiri dari 20 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan 13 orang berstatus Personil Tenaga Kontrak. Dengan demikian jumlah populasi atau subjek pada penelitian ini adalah sebanyak 33 pegawai. Dengan jumlah populasi sebesar 33 orang, maka responden diambil dari keseluruhan populasi (Total Sampling) setelah dikurangi penulis sehingga menjadi 32 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknis observasi. Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi insentif, lingkungan kerja dan kinerja.
2. Teknis dokumentasi Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis / bacaan, seperti buku/majalah, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, catatan harian.
3. Kuesioner Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan pada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. Uji Hipotesis Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	15.700	4.465		3.516	.001
X1	.648	.102	.757	6.348	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara insentif terhadap kinerja pegawai sebesar 0.648 dengan konstanta sebesar 15.700. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 15.700 + 0.648X_1$, hal ini dapat dijelaskan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya apabila skor insentif naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,648.

Nilai t hitung untuk variabel insentif yaitu 6,348 dengan konstanta 3,516, pada t tabel dengan db 32 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,69 karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima. Signifikansi variabel insentif adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang .

Pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja menunjukkan Nilai t hitung untuk variabel insentif yaitu 6.348 dengan konstanta 3.516 , pada t tabel dengan db 32 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.69 karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang . Besarnya kontribusi variabel insentif mempengaruhi variabel kinerja menunjukkan nilai R Square sebesar 0,573 artinya sebesar 57,30% variasi perubahan kinerja

mampu dijelaskan oleh variabel insentif sedangkan sisanya 42,70% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	23.003	4.629		4.970	.000
X2	.482	.106	.639	4.545	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0.482 dengan konstanta sebesar 23,003. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 23,003 + 0.482X_2$, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mana apabila skor lingkungan kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,482.

Nilai t hitung untuk lingkungan kerja yaitu sebesar 4,545 dengan konstanta 4,970 pada t tabel dengan db 32 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,69 karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang.

Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung

untuk lingkungan kerja yaitu sebesar 4,545 dengan konstanta 4,90 pada t tabel dengan db 32 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,69 karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang. Kotribusi nilai R Square sebesar 0.408 artinya sebesar 40,80% variasi perubahan variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (lingkungan kerja) sedangkan sisanya 59,20% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Pengujian Hipotesis Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Menguji pengaruh insentif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang digunakan uji statistic F (uji F). Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. Pengujian Pengaruh Insentif dan Lingkungan kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.575	2	68.787	20.070	.000 ^a
	Residual	99.394	29	3.427		
	Total	236.969	31			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Tabel di atas, menjelaskan bahwa secara serempak insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 20,070 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,29. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara serempak insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang. Nilai R Square sebesar 0.581 artinya sebesar 58,10% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (insentif dan lingkungan kerja) sedangkan sisanya sebesar 41,90% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang. Sebesar 57,30% variasi perubahan kinerja mampu dijelaskan oleh variabel insentif.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang. sebesar 40,80% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja.
3. Insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang. Sebesar 58,10% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel insentif dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 41,90 % lagi dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuisisioner maka:

1. Hasil kuisisioner variabel insentif, untuk pernyataan yang paling

- rendah responnya adalah pernyataan nomor 8, yaitu insentif diberikan kepada semua pegawai, sehingga memicu efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu demi mewujudkan prinsip kelayakan dan keadilan dalam pemberian insentif kepada pegawai, maka perlu diusulkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Tulang Bawang untuk merevisi kebijakan yang mengaturnya.
2. Hasil kuisisioner variabel lingkungan kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 1, yaitu peralatan kerja tersedia lengkap dan selalu dalam keadaan baik siap pakai. Untuk itu kepada Camat Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang perlu memperjuangkan anggaran pengadaan peralatan pendukung kerja pada Tahun Anggaran yang akan datang.
 3. Hasil kuisisioner variabel kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 2, yaitu pegawai selalu berhasil mencapai target sasaran kinerja pegawai sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu perlu diberlakukan sistem reward and punishment di lingkungan Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang. Pegawai yang berprestasi, yaitu yang selalu mampu mencapai atau bahkan melampaui target sasaran kinerjanya maka perlu diberi apresiasi berupa penghargaan. Sedangkan bagi pegawai yang kurang menunjukkan kemampuan dalam pencapaian target sasaran kinerja perlu diberi sanksi tegas dari pimpinan.
- Arikunto, S. (2012). Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Rineka Cipta.
- Devita, M. (2017). FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI RESTURANT ALPHA HOTEL PEKANBARU. 4(2), 15.
- Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 6, No 2, 2020
- Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, R. T. (2020). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLAZA FOTO DI BANDAR LAMPUNG. 5, 10.
- Kurniawan, F., & Mardiana, N. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 5(03), 15.
- Mangkunegra. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegra, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2009). Perilaku Administrasi, Kajian Paradigma, Konsep, Teori dan Pengantar Praktik. ITS Press.
- Rivai, Veithzal. & S., E. J. (2009).

DAFTAR PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia
Untuk Perusahaan.
Rajagrafindo Persada.

Simora, H. (2004). Manajemen Sumber
Daya Manusia. STIE YKPN.

Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A.
Z. (2019). PENGARUH
DISIPLIN KERJA DAN

BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PUSKESMAS
KECAMATAN WATES
KABUPATEN BLITAR. 13(5),
6.