

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN PESISIR BARAT

Desi Ariastati ^{(1)*}, Ahmaludin ⁽²⁾

⁽¹⁾ *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*
**ahmaludindanuri40@gmail.com*

Abstrak. Fenomena yang terjadi di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat yaitu pemberian insentif yang belum merata. Pemberian insentif yang belum merata, karena insentif hanya diberikan kepada pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil saja, padahal kontribusi pegawai honorer cukuplah besar pada teknis pelaksanaan pekerjaan. Selain insentif, faktor lingkungan kerja yang kurang ideal juga turut andil dalam mewujudkan kualitas kinerja yang kurang maksimal. Kondisi lingkungan kerja fisik belum ideal, di mana kondisi peralatan kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan, sehingga memperlambat penyelesaian pekerjaan. Secara faktual, permasalahan terkait kedua faktor tersebut, diyakini sebagai salah satu penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai yang berimbas pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 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 pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 60,7%. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 47,7%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pemberian insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 61,9%, sedangkan sisanya sebesar 38,1% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : *Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract. *The phenomenon that occurs in the Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat is the provision of incentives that are not evenly distributed. The provision of incentives is uneven, because incentives are only given to employees with Civil Servant status, even though the contribution of honorary employees is quite large in the technical implementation of work. Apart from incentives, less than ideal work environment factors also contribute to less than optimal performance quality. The condition of the physical work environment is not yet ideal, where the condition of work equipment is not in accordance with needs, thereby slowing down the completion of work. In fact, problems related to these two factors are believed to be one of the causes of less than optimal employee performance which has an impact on overall organizational performance. The purpose of this research is to determine the effect of providing incentives and the work environment on employee performance. The hypothesis in this research is that there is an influence of providing incentives and the work environment both partially and simultaneously on employee performance. The sample in this study consisted of 30 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination tests. The results of hypothesis testing show that providing incentives partially has a positive effect on performance with a contribution of 60.7%. The work environment has a positive effect on performance with a contribution of 47.7%. Simultaneous hypothesis testing shows that providing incentives and the work environment together have a positive effect on performance with a contribution of 61.9%, while the remaining 38.1% is a variation of other variables outside this research.*

Keywords: Incentives, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu tanggung jawab dan fungsi faktor sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi adalah merancang, merumuskan, dan menerapkan seluruh strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) bertanggung jawab atas manajemen sumber daya lainnya dalam suatu organisasi; tanpa mereka, organisasi tidak akan dapat mencapai visi dan misi. Sebuah organisasi tidak dapat mencapai sepenuhnya potensinya kecuali dia dikelola oleh karyawan yang profesional, mahir, dan berdedikasi tinggi.

Hasil kerja seorang pekerja sebagai pemenuhan standar tertentu yang ditetapkan oleh suatu organisasi disebut kinerja pegawai. Hasil ini secara langsung dapat dilihat dari hasil eksternal yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Karena keberhasilan pekerjaan mereka ditentukan oleh penilaian yang dilakukan oleh organisasi, setiap anggota staf diharapkan dapat melaksanakan tugas mereka dengan sebaik mungkin sambil mematuhi peraturan organisasi. Untuk mendorong sifat profesional karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, perlu diperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu, organisasi harus

menentukan apa yang harus dilakukan untuk mempercepat penggunaan sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tingkat efisiensi maksimum.

Pemberi insentif kepada karyawan dapat berupa uang atau dapat berupa insentif non-uang, seperti pinjaman, fasilitas, jaminan kesehatan, dan sebagainya. Setiap karyawan membutuhkan insentif untuk mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal; jika mereka tidak menerima insentif, tekanan kebutuhan membuat mereka tidak bersemangat untuk bekerja. Tanpa insentif, pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan lancar.

Di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat, ada masalah pemberian insentif yang tidak merata. Ini terjadi karena insentif hanya diberikan kepada pegawai berstatus ASN, sedangkan pegawai honorer tidak menerimanya, meskipun mereka memberikan kontribusi yang signifikan dalam pelaksanaan tugas.

Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai dengan membuat kantor menjadi tempat yang nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Situasi kerja yang menyenangkan, seperti dukungan dari atasan, teman kerja, dan

sarana dan prasarana yang memadai, akan membuat karyawan merasa nyaman dan lebih baik. Suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai dan faktor hubungan antar karyawan yang tidak terjaga akan memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu upaya yang dapat meningkatkan kinerja adalah mengoptimalkan kemampuan kerja pegawai melalui insentif dan lingkungan kerja, karena kedua faktor ini menunjukkan bahwa organisasi memperhatikan dan mengakui pegawainya. Pengelolaan pegawai yang efektif tentunya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan berkembang. Fakta bahwa ada dua masalah yang dihadapi oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat. Faktor-faktor ini dianggap sebagai salah satu penyebab kinerja pegawai yang buruk, yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Proses mewujudkan kinerja yang optimal secara langsung terkendala oleh beberapa faktor tersebut, yang membuat upaya organisasi untuk mencapai tujuannya menjadi lebih sulit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat. Pelaksanaan penelitian direncanakan selama 4 (empat bulan) yaitu mulai Bulan November 2023 sampai dengan Februari 2024. Objek yang diteliti adalah permasalahan pemberian insentif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang diukur melalui implementasi indikator-indikator masing-masing faktor yang dijalankan oleh subjek penelitian. Populasi jumlah pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat berjumlah 31 orang yang terdiri dari 17 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan 14 orang berstatus honorer. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan konstanta 15,700, koefisien arah regresi antara insentif terhadap kinerja karyawan adalah 0,661, sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 15,700 + 0,661X_1$. Ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, sehingga skor kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,661.

Insentif untuk kinerja memiliki arah regresi yang positif. Dengan kata lain, pegawai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dengan kompensasi yang lebih besar. Ini mendukung gagasan Nitisemito (2012:170), yang menyatakan bahwa insentif adalah alat yang kuat yang dapat meningkatkan semangat dan semangat untuk bekerja.

Untuk menunjukkan pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja, variabel insentif memiliki nilai t hitung 6,878 dengan konstanta 3,516, dan pada t tabel dengan db 30 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,701 ; karena t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_a diterima. Dengan demikian, pemberian insentif berdampak pada kinerja karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat. Sebuah nilai R Square sebesar 0,607 menunjukkan bahwa kontribusi variabel insentif terhadap variabel kinerja sebesar 60,70% dari variasi perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif. Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang 39,30% dari variasi tersebut.

Penelitian sebelumnya yang mengukur gejala serupa mendukung

temuan penelitian ini secara empiris. Dalam penelitian yang dia lakukan pada tahun 2020, Faruk menemukan bahwa jenis insentif memengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

Dengan konstanta 20,173, koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,892, sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 20,173 + 0,892X_2$, yang berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan jika skor lingkungan kerja naik satu poin, kinerja karyawan juga naik sebesar 0,892.

Arah regresi kinerja dan lingkungan kerja adalah positif. Dengan kata lain, karyawan akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi jika lingkungan kerja mereka lebih baik. Ini mendukung teori Anoraga (2013:79) bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting yang berpengaruh terhadap bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka.

Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung untuk lingkungan kerja yaitu sebesar 4,925 dengan konstanta 4,90 pada t tabel dengan db 30 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,701 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat. Kontribusi nilai R Square sebesar 0,477 artinya sebesar 47,70% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (lingkungan kerja) sedangkan sisanya 52,30% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian terdahulu yang mengukur gejala serupa. Rahayu (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh, a sebesar 19,371 ; b1 sebesar 0,759 dan b2 sebesar 0,582 bentuk persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut: $\hat{Y} = 19,371 + 0,759X_1 + 0,582X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap Kinerja adalah searah (positif).

Koefisien regresi atau nilai b1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,759 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pemberian insentif 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja sebesar 0,759 satuan. Pengaruh

lingkungan kerja terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,582 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,582 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 19,371 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Disiplin dan Lingkungan kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan Kinerja sebesar 19,371 satuan.

Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 19,223 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,328 Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara serempak pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat. Nilai R Square sebesar 0,619 artinya sebesar 61,90% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pemberian insentif dan lingkungan kerja) sedangkan sisanya sebesar 38,10% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian terdahulu yang mengukur gejala serupa. Syaifudin dan Soekotjo (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel pemberian insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan diskusi pada bab sebelumnya, kesimpulan berikut adalah Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat. Sebesar 60,7% variasi perubahan kinerja mampu dijelaskan oleh variabel pemberian insentif. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat. sebesar 47,7% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. pemberian insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat. Sebesar 61,9% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel pemberian insentif dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 38,1% lagi

dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzmi, Putri. 2021. Pengaruh Insentif dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Kota Palopo. Jurnal repository Universitas Muhammadiyah (UM) Palopo.
- Ahiruddin, dkk.. 2022. Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung.
- Anggriawan, Koko Happy. Hamid, Djamhur. Mukzam, M. Djudi. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 28 No. 1 November 2015
- Anoraga, Panji. 2013. Psikologi Kerja.
- Faruk, Faruk. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Bagian Produksi PT. Jasa Indah Maritim. MAPAN Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantra Vol 5, No 1 (2020).
- Ghozali, Iman. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan

- Penerbit Universitas
Diponegoro, Uji Statistik. Yogyakarta:
Mediakom.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koesmono, Teman. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2022.
- Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2013. *Managemen Kepegawaian*. Jakarta: Alumni.
- Nitisemito, Alex. S. 2013. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priyatno, Dwi. 2015. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan*
- Rahayu, Fadila Setya. *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Iilir Kota amarinda*. *eJournal Pemerintahan Integratif*, Volume 8, Nomor 1, 2020 .
- Ranupandojo, Heidjrachman. Husnan, Suad. 2014. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM,
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teknik Ke Praktek*. Edisi 1. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2016, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Sarwoto. 2013. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, John. 2017, *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar*. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE.

Desi Ariastati : Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di
Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat

- Suwatno. 2013. Asas-Asas
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Bandung: Suci.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2016. Pedoman
Analisis Data dengan SPSS.
Edisi Pertama. Cetakan Pertama.
Yogyakarta : Graha Ilmu