

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN TAKABONERATE KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Pirawati^{*1}, Ahmad Firman², Hernawan³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}pirawati030679@gmail.com, ²a_firman25@yahoo.com, ³hernawan63@gmail.com

ABSTRAK

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan November sampai Desember 2022. Populasi penelitian adalah 33 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 33 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. 2) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. 4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja, disiplin, dan insentif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. 5) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,558 atau 55,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin dan insentif dan 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin, Insentif dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research approach uses survey research. When the research was conducted from November to December 2022. The study population was 33 people. The selection of the sample in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining the entire population as a total sample of 33 employees. The results show that: 1) There is a positive and significant influence of the work environment individually (partially) on the performance of employees in Takabonerate District, Selayar Islands Regency. 2) There is no positive and significant effect of discipline individually (partially) on the performance of employees of Takabonerate District, Selayar Islands Regency. 3) There is a positive and significant influence of incentives separately (partially) on the performance of employees of Takabonerate District, Selayar Islands Regency. 4) There is a simultaneous (simultaneous) influence of the work environment, discipline, and incentives on the performance of employees of Takabonerate District, Selayar Islands Regency, 5) The most dominant variable influencing the performance of employees of Takabonerate District, Selayar Islands Regency is the work environment variable. Based on the research results, it was obtained that the coefficient of determination (R^2) was 0.558 or 55.8%, employee performance was influenced by the work environment, discipline, and incentives, and 44.2% was influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Environment, Discipline, Incentives, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam sistem penyelenggaraan Pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia, posisi Kecamatan berkedudukan sebagai Perangkat Daerah, sekaligus penyelenggara urusan pemerintahan umum. Sebagai pelaksana Perangkat Daerah, Camat melaksanakan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota. Dan sebagai penyelenggara urusan pemerintahan umum, Camat secara berjenjang melaksanakan tugas Pemerintah Pusat di wilayah Kecamatan. Dengan kedudukannya

tersebut, Kecamatan mempunyai peran yang strategis, baik dari tugas dan fungsi, organisasi, sumber daya manusia, maupun sumber pembiayaan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan).

Kewenangan Bupati yang dilimpahkan kepada Camat dilaksanakan untuk mengefektifkan penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kecamatan, dan untuk mengoptimalkan pelayanan publik di Kecamatan yang berhadapan langsung dengan masyarakat.

Urusan pemerintahan daerah dan pelayanan publik yang dilaksanakan di Kecamatan kompleks dan beragam, baik pelayanan dasar, maupun non pelayanan dasar. Pelayanan Dasar, yakni antara lain bidang pendidikan, bidang kesehatan, bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, bidang perumahan dan kawasan permukiman, bidang ketentraman dan ketertiban umum, dan bidang sosial. Adapun Non Pelayanan Dasar, yakni antara lain bidang pemberdayaan masyarakat, bidang pertanian, bidang lingkungan hidup, bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, bidang kepemudaan dan olahraga, dan bidang kebudayaan.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, sudah semestinya kecamatan didukung dengan sumber daya yang memadai. Sumber daya dimaksud adalah Sumber daya manusia dan sumber daya sarana dan prasarana yang secara kuantitas terpenuhi dan tentunya berkualitas. Tinggi rendahnya kinerja organisasi ditentukan seberapa baik kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Peranan kinerja pegawai dalam menjamin tercapainya visi dan misi organisasi merupakan suatu hal yang harus selalu diperhatikan oleh setiap pegawai dan pimpinan organisasi. Adapun visi pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah “Kepulauan Selayar Sebagai Bandar Maritim Kawasan Timur Indonesia”. Visi tersebut didukung dengan penetapan misi 1) Mengembangkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan, 2) Meningkatkan kualitas pembangunan pedesaan, 3) Meningkatkan kualitas hidup masyarakat, 4) Mengembangkan pengelolaan potensi kelautan, 5) Meningkatkan pembinaan kehidupan sosial dan keagamaan, 6) Meningkatkan pengelolaan lingkungan hidup. Mengacu pada misi pertama yakni mengembangkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan, pemerintah kecamatan Takabonerate dituntut untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Pelayanan yang baik dapat terwujud apabila ditunjang oleh aparatur yang berkinerja baik pula.

Berdasarkan pada hasil pengumpulan data awal, penulis menemukan perbedaan antara apa yang menjadi harapan dan kenyataan yakni kinerja pegawai belum optimal hal ini dapat dilihat pada tingkat capaian kinerja organisasi yang ditentukan oleh kinerja unit/proses, kinerja unit yang ada pada organisasi, yang juga ditentukan oleh masing-masing pegawai. Dari hasil pengukuran pencapaian sasaran strategis tahun 2021, digambarkan bahwa realisasi penggunaan anggaran program dan kegiatan Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar tahun anggaran 2021 yaitu sebesar 92 % dari target yang telah ditetapkan yakni 100 %. Artinya bahwa dilihat dari skala pengukuran kinerja berada di interval 75-100% dengan kategori baik. (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kecamatan Takabonerate Tahun 2021).

Kemudian berdasarkan data Renstra Tahun 2016-2021, dapat diketahui bahwa dari 6 (Enam) indikator kinerja pelayanan Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar selama 5 (lima) tahun terdapat 4 (empat) indikator kinerja pelayanan yang telah sesuai dan bahkan melebihi target yang ditetapkan yaitu 1) Mewujudkan tata kelola

pemerintahan yang baik melalui peningkatan aparatur pemerintah dan lembaga kemasyarakatan dalam rangka reformasi birokrasi, 2) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan umum terhadap masyarakat, 3) Meningkatnya kecintaan terhadap warisan budaya dan 4) Meningkatkan kualitas lingkungan melalui peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya kualitas air, udara, dan tanah, dan pengelolaan sampah dengan 3R (reduce, Reuse, Recycle). Selanjutnya diperoleh data bahwa masih terdapat 2 (dua) indikator kinerja pelayanan yang perlu ditingkatkan pencapaiannya yaitu Mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan budaya tertib dan aman dalam kehidupan bermasyarakat yang rata-rata capaiannya di angka 66,67% dari target 100% capaian dan Meningkatkan kapasitas organisasi melalui pengembangan budaya kerja dan menerapkan sistem manajemen kinerja dengan rata-rata capain 90% dari target 100% capain.

Seluruh sasaran yang ditetapkan sebagian besar dapat tercapai (4 Indikator dari 6 Indikator pelayanan), bahkan beberapa diantaranya mampu melampaui target, meskipun masih ada beberapa sasaran yang tidak dapat terealisasi yang mengakibatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar dianggap masih belum optimal sehingga perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil observasi awal, diketahui bahwa belum optimalnya kinerja pegawai ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas pegawai dengan tepat waktu, masih terdapat pegawai yang terlambat datang dan keluar masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menghambat terjadinya kerjasama dalam penyelesaian suatu pekerjaan, selain itu masih ada pegawai yang belum bisa mengoperasikan peralatan modern yang ada sehingga beban kerja yang seharusnya terbagi rata sesuai dengan tupoksinya namun karena ada pegawai yang kemampuan teknisnya kurang, menyebabkan beban kerja menjadi terbagi tidak rata dan tidak sesuai pada tupoksi, serta kurangnya bentuk penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja. Hal-hal tersebut menjadi suatu hambatan mengingat arti penting kinerja pegawai dalam suatu organisasi, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Padahal menurut Mubyl dan Dwinanda (2019), kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri. Karena apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan baik pula, begitu juga sebaliknya. Koopmans (dalam Mubyl dan Dwinanda, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah bagian terpenting dalam perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Belum optimalnya kinerja pegawai tidak hanya ditunjukkan dari hasil data daya serap Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar saja. Pada hasil rekap kehadiran Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar juga menunjukkan mengalami penurunan yang dapat dibuktikan dari hasil persentase rekap kehadiran. Pada hasil rekap kehadiran di setiap bulannya melakukan evaluasi absensi kehadiran. Dari hasil rekap absensi kehadiran tersebut dapat diukur dimana kinerja pegawai mengalami penurunan atau peningkatan di setiap bulannya. Di bawah ini adalah hasil evaluasi absensi kehadiran Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar dalam tiga tahun terakhir yaitu tahun 2019-2021 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Rekap Kantor Kecamatan Takabonerate Kab. Kep. Selayar

| No | Bulan | Persentase Setiap Tahun | | |
|----|-----------|-------------------------|-------|-------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Januari | 83,7% | 84% | 82% |
| 2 | Pebruari | 75,9% | 77,7% | 74,8% |
| 3 | Maret | 77,3% | 75,0% | 76,1% |
| 4 | April | 74,9% | 75,9% | 65,8% |
| 5 | Mei | 60,1% | 64,1% | 61,3% |
| 6 | Juni | 63,8% | 60,8% | 76,8% |
| 7 | Juli | 77,4% | 78,4% | 77,5% |
| 8 | Agustus | 81% | 87% | 83% |
| 9 | September | 81,7% | 80,3% | 83% |
| 10 | Oktober | 84,5% | 82,7% | 83,8% |
| 11 | November | 78% | 76,9% | 77% |
| 12 | Desember | 86,8% | 82,8% | 85% |

Sumber : Kantor Kecamatan Takabonerate Kab. Kepulauan Selayar Tahun 2021.

Dari Tabel 1. di atas menjelaskan hasil rekap persentase kehadiran dapat dilihat dari tahun 2019 dari tabel di atas setiap tahun mengalami kenaikan dan penurunan yang fluktuatif setiap bulannya. Maka dari hasil tersebut adanya masalah pada absensi kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar yang menunjukkan masih < 80% nilai tolerance.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (pegawai) yaitu faktor-faktor eksternal yang berada diluar kekuasaan organisasi dan factor-faktor internal yang masih dalam kewenangan organisasi sendiri diantaranya *faktor lingkungan kerja*, *faktor kedisiplinan* dan *faktor insentif yang ditetapkan organisasi* dimana pegawai yang bersangkutan bekerja. Ketiga variable inilah yang penulis batasi dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar dipilih sebagai lokus penelitian karena merupakan organisasi tempat penulis bekerja sehingga penulis telah melakukan observasi awal terkait permasalahan- permasalahan yang ada di kantor Kecamatan Takabonerate khususnya pada faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor yang dimaksud adalah lingkungan kerja. Kinerja pegawai akan efektif jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kesan nyaman kepada pekerja dalam melakukan berbagai aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja merupakan suatu bentuk lingkungan fisik maupun non fisik yang secara langsung mempengaruhi para pekerja dalam bekerja. Lingkungan kerja menyangkut fasilitas kerja, ruang kerja, alat penunjang, suasana kerja, komunikasi para pekerja, serta keamanan lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi awal pada Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar, ditemukan beberapa hal terkait keadaan lingkungan kerja yang belum maksimal dalam mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas dan fungsinya. Pegawai tentunya ingin bekerja dengan rasa aman dan nyaman. Hal yang masih terlihat yaitu:

1. Belum masuknya Perusahaan Listrik Negara (PLN) di wilayah Kecamatan Takabonerate sehingga pegawai tidak dapat menggunakan peralatan elektronik secara maksimal;
2. Ada beberapa ruang kerja pegawai yang belum dilengkapi peralatan kerja yang cukup sehingga pegawai harus rela berbagi peralatan dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya;
3. Terdapat ruang kerja yang sempit dan panas sehingga pegawai merasakan ada batasan dalam beraktifitas serta membuat pegawai tidak betah berada dalam ruangan;
4. Belum tersedianya jaringan internet (wifi);
5. Dalam lingkungan kerja non-fisik, masih terjadi kecemburuan sosial karena pembagian tugas yang tidak merata antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya;
6. Beberapa pegawai bukan merupakan penduduk Kecamatan Takabonerate secara administrasi kependudukan.

Untuk mewujudkan kenyamanan lingkungan kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara sarana dan prasarana fisik dimana dalam salah satu kegiatan perkantoran terdapat pemeliharaan rutin/berkala sarana dan prasarana. Sasaran dari pemeliharaan rutin berkala sarana/dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya adalah tetap mengkondufikan keamanan, peralatan kerja kantor yang baik dan merata setiap ruangan, jaringan internet yang baik, sistem komputerisasi yang memadai, ruangan yang mempunyai ventilasi yang baik untuk keluar masuknya udara, suhu ruangan yang nyaman, terjaganya kebersihan dan penataan ruangan yang baik. Sedangkan untuk lingkungan kerja non-fisik seperti suasana harmonis dan kekeluargaan antar pegawai semakin meningkat dan tidak ada sifat iri antar pegawai. Peran penting lingkungan kerja dalam menjamin terlaksananya aktivitas kerja sangat menentukan sejauh mana realisasi kinerja pegawai dapat tercapai.

Selain permasalahan lingkungan kerja di atas, letak geografis wilayah Kecamatan Takabonerate sebagai salah satu Kecamatan Kepulauan di Kabupaten Kepulauan Selayar yang terdiri dari 9 (sembilan) Desa, di antaranya 3 (tiga) Desa di daratan Ibukota Kecamatan yaitu Desa Kayuadi, Desa Batang dan Desa Nyiur Indah dan 6 (enam) Desa masing-masing terpisah yaitu Desa Pasitallu Khusus, Desa Tambuna, Desa Jinato, Desa Rajuni, Desa Latondu dan Desa Tarupa, dengan batas wilayah sebagai berikut 1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Bontosikuyu, 2. Sebelah Timur berbatasan dengan Laut Flores, Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Pasimasunggu, dan Sebelah Barat berbatasan dengan Laut Flores. Sedangkan jarak ke ibu kota kabupaten Kepulauan Selayar 120 Km dan waktu tempuh dengan kapal laut kurang lebih 6 s/d 7 jam jika cuaca baik (Profil Kecamatan Takabonerate Tahun 2021). Kondisi tersebut menjadi suatu alasan beberapa pegawai yang mempunyai keluarga di ibu kota kabupaten untuk menambah cuti tidak masuk kantor.

Selain faktor lingkungan kerja sebagaimana diuraikan di atas, faktor disiplin dalam bekerja akan menjadi penentu tercapai tidaknya visi dan misi organisasi. Kinerja pegawai dapat dilihat melalui kedisiplinan yang direalisasikan seorang pegawai dalam organisasinya. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu unsur yang harus selalu diperhatikan dalam menjamin tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Kedisiplinan menyangkut kepatuhan para pegawai untuk selalu taat terhadap aturan-aturan atau prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi.

Sumber daya aparatur yang dimiliki Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar pada tahun 2021 berdasarkan tingkatan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2021

| No | Pendidikan | PNS | | PHL | | Jumlah |
|--------|---------------|-----|---|-----|---|--------|
| | | L | P | L | P | |
| 1 | Doktor (S3) | - | - | - | - | 0 |
| 2 | Magister (S2) | - | - | - | - | 0 |
| 3 | Sarjana (S1) | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 4 | Diploma | 1 | - | - | - | 1 |
| 5 | SLTA | 6 | 2 | 3 | 7 | 18 |
| 6 | SMP | - | - | - | - | 0 |
| 7 | SD | - | - | - | - | 0 |
| JUMLAH | | | | | | 33 |

Sumber: Kantor Kecamatan Takabonerate

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar, ditemukan beberapa hal terkait disiplin pegawai diantaranya:

1. Masih banyak yang datang terlambat ke kantor ataupun pulang lebih awal;
2. Masih terdapat pegawai yang tidak berada dikantor pada saat jam kerja, ini dikarenakan mereka mengambil job/pekerjaan lain diluar urusan pekerjaan kantor, sehingga seringkali kantor terlihat sepi.
3. Masih terdapat pegawai pada satu seksi dan sub bagian yang menunda pekerjaan sehingga seringkali penyelesaian kegiatan tertumpuk pada akhir tahun.
4. Seringkali pegawai menambah cuti kerja yang diberikan.

Butuh waktu untuk memperbaiki atau merubah disiplin kerja sehingga bisa dikategorikan dalam kelompok baik. Hal ini dikarenakan akar dari perilaku kerja adalah budaya dari individu pegawai tersebut. Untuk itu, pembenahan perilaku dimulai dari diri sendiri setiap pegawai. Kesadaran akan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi prioritas akan memudahkan mewujudkan tujuan organisasi. Kesadaran tersebut merupakan cara dan langkah jitu dalam menentukan metode dan cara kita dalam menjalankan roda organisasi. Pimpinan berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu perusahaan/organisasi. Pentingnya kesadaran pegawai mengenai kedisiplinan merupakan suatu bentuk tanggung jawab moril yang harus dipegang teguh setiap pegawai.

Faktor lain yang perlu diperhatikan sebagai pendorong kinerja pegawai adalah pemberian insentif. Insentif adalah pembayaran untuk kinerja atau pembayaran dengan hasil. Insentif merupakan bentuk kompensasi yang punya kaitan langsung dengan motivasi dengan kata lain insentif diberikan guna meningkatkan motivasi pegawai. Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi pegawai, sedangkan upah merupakan suatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Insentif diberikan untuk mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja.

Program insentif yang diterapkan saat ini oleh pemerintah kabupaten kepulauan selayar khususnya kepada pegawai Kantor Kecamatan Takabonerate dinilai sebagai salah satu elemen dari program kompensasi yang memiliki dampak langsung (motivasi) kepada para pegawai Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar dalam hal peningkatan kinerja yang lebih baik dan berkesinambungan. Hasil wawancara penulis kepada para pegawai Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar, menemukan bahwa program pemberian insentif dapat memacu semangat pegawai untuk meningkatkan kinerja. Dengan diberikan insentif secara langsung dan rutin maka pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Sayangnya, saat ini pemberian insentif kepada pegawai kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar dinilai kurang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, dikarenakan alasan-alasan sebagai berikut :

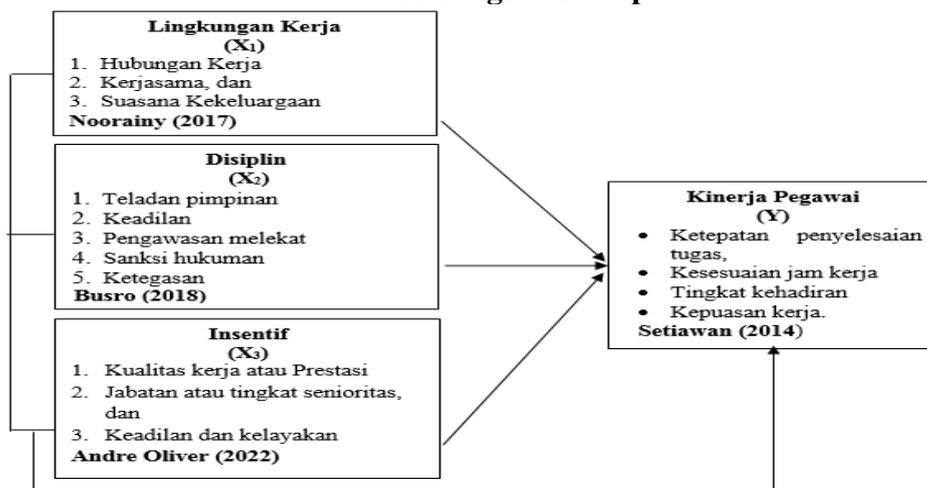
1. Terlalu rendahnya nilai insentif dari penghargaan yang diberikan;
2. Nilai Insentif yang berubah-ubah;
3. Pemberian insentif non finansial hanya diberikan kepada sebagian pegawai, sehingga menimbulkan kecemburuan dari pegawai lainnya.

Program insentif yang baik, memang cenderung meningkatkan prestasi individu dan produktivitasnya. Oleh karena itu agar program pemberian insentif yang kita rancang efektif, Gary Dessler mengemukakan pedoman pemberian insentif dengan cara: 1. Pastikan bahwa upaya dan ganjaran berkaitan secara langsung; 2. Ganjaran yang tersedia harus bernilai bagi karyawan; 3. Pengkajian metode dan prosedur yang saksama; 4. Pemberian insentif harus dapat dipahami dan dapat dikalkulasi dengan mudah oleh karyawan; 5. Susun standar yang efektif; 6. Jamin standar yang telah ditetapkan; 7. Jamin upah pokok.

Dari hasil pengumpulan data dan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada pada Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar adalah belum optimalnya kinerja pegawai.

Uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas menjelaskan bahwa Lingkungan kerja, Disiplin, dan Insentif merupakan tiga variabel prediktor yang menjadi fokus penelitian yang digunakan penulis untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut, maka judul penelitian yang akan dilaksanakan adalah “Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar”.

Gambar. 1 Kerangka Konseptual



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat lima hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Diduga lingkungan kerja, disiplin kerja dan insentif berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Diduga faktor insentif mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian yang bertempat di Kantor Kecamatan Takabonerate ini sebanyak 33 orang yang diambil dari seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar sehingga menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket), observasi dan wawancara. Skala pengukuran dari setiap indikator menggunakan Skala likert dengan pemberian nilai dalam skala 1 sampai 5.

Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS 22 sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan. Uji instrumen penelitian dimulai dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis regresi linear berganda, Pengujian hipotesis dilakukan Uji-t, Uji-F, Uji R² (Koefisien Determinasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|------------------|-------|---------------------|--------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 1 | 0,569 | 0,355 | Valid |
| | 2 | 0,400 | 0,355 | Valid |
| | 3 | 0,688 | 0,355 | Valid |
| | 4 | 0,757 | 0,355 | Valid |
| | 5 | 0,587 | 0,355 | Valid |
| | 6 | 0,608 | 0,355 | Valid |
| Disiplin | 1 | 0,543 | 0,355 | Valid |
| | 2 | 0,449 | 0,355 | Valid |
| | 3 | 0,611 | 0,355 | Valid |
| | 4 | 0,724 | 0,355 | Valid |
| | 5 | 0,566 | 0,355 | Valid |
| Insentif | 1 | 0,910 | 0,355 | Valid |
| | 2 | 0,878 | 0,355 | Valid |
| | 3 | 0,658 | 0,355 | Valid |
| Kinerja Pegawai | 1 | 0,716 | 0,355 | Valid |
| | 2 | 0,694 | 0,355 | Valid |

| | | | | |
|--|---|-------|-------|-------|
| | 3 | 0,740 | 0,355 | Valid |
| | 4 | 0,748 | 0,355 | Valid |

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022

Pada tabel di atas menggambarkan hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} masing-masing butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja, disiplin, insentif dan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi pada semua butir pernyataan dinyatakan valid karena nilainya lebih dari 0,355 maka dapat disimpulkan hasil uji validitas pada butir pernyataan secara keseluruhan data dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|----------------|
| Lingkungan Kerja | 0,661 | Reliabel |
| Disiplin | 0,490 | Tidak Reliabel |
| Insentif | 0,759 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,690 | Reliabel |

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022

Dari hasil analisis dapat dilihat nilai lingkungan kerja sebesar 0,661, disiplin sebesar 0,490, insentif sebesar 0,759, dan kinerja pegawai sebesar 0,690. Karena nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60 maka dapat disimpulkan butir-butir instrumen penelitian tersebut reliable kecuali variabel disiplin yaitu 0,490 kurang dari 0,60 (tidak reliabel).

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -2,145 | 3,167 | | -,677 | ,504 | | |
| | LINGKUNGAN_KERJA_X1 | ,479 | ,105 | ,589 | 4,565 | ,000 | ,914 | 1,094 |
| | DISIPLIN_X2 | ,104 | ,092 | ,144 | 1,127 | ,269 | ,939 | 1,065 |
| | INSENTIF_X3 | ,326 | ,133 | ,325 | 2,441 | ,021 | ,862 | 1,161 |

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI_Y

$$Y = -2,145 + 0,479X_1 + 0,104X_2 + 0,326X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apabila nilai koefisien regresi lingkungan kerja $0,479X_1$, disiplin $0,104X_2$, dan insentif $0,326X_3$, konstan (tetap/tidak berubah) maka kinerja pegawai adalah - 2,145.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja 0,479 berarti jika terjadi kenaikan pada lingkungan kerja sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja pegawai

- sebesar 0,479. Namun, jika terjadi penurunan pada *reward* sebesar 1 (100%) maka kinerja pegawai juga turun sebesar 0,479.
3. Nilai koefisien regresi disiplin sebesar 0,104 berarti jika terjadi kenaikan pada disiplin sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0,104. Namun, jika terjadi penurunan pada disiplin sebesar 1 (100%) maka kinerja pegawai juga turun sebesar 0,104.
 4. Nilai koefisien regresi insentif sebesar 0,326 berarti jika terjadi kenaikan pada insentif sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada insentif sebesar 0,326. Namun, jika terjadi penurunan pada insentif sebesar 1 (100%) maka kinerja pegawai juga turun sebesar 0,326.
 5. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda ditemukan variabel independen dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Variabel tersebut adalah lingkungan kerja, hal tersebut disebabkan karena nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda paling tinggi dibandingkan kedua variabel independen lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel dengan tingkat dominasi paling besar atas baik buruknya kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Kesimpulan dalam pengujian t_{hitung} adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1)
Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 4,565 lebih dari 2,04 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin (X_2)
Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin (X_2) sebesar 1,127 kurang dari 2,04 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Insentif (X_3)
Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel insentif (X_3) sebesar 2,441 lebih dari 2,04 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 55,198 | 3 | 18,399 | 12,207 | ,000 ^b |
| Residual | 43,711 | 29 | 1,507 | | |
| Total | 98,909 | 32 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI_Y

b. Predictors: (Constant), INSENTIF_X3, DISIPLIN_X2, LINGKUNGAN_KERJA_X1

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,207 dan saat dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) = 5%, maka nilai $F_{hitung} = 2,93$, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,207 > 2,93$) sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain lingkungan kerja, disiplin dan insentif secara bersama-

sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,747 ^a | ,558 | ,512 | 1,22771 |
| a. Predictors: (Constant), Insentif_X3, Disiplin_X2, Lingkungan_Kerja_X1 | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y | | | | |

Berdasarkan data di atas diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,558 atau (55,8%). Hal ini menunjukkan bahwa 55,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin dan insentif, sedangkan 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Ditemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat juga dilihat pada indikator yang terdapat pada lingkungan kerja antara lain: hubungan kerja, kerjasama, dan suasana kekeluargaan yang dapat memberikan menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Diperoleh hasil bahwa disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perlu dilihat indikator yang ada pada disiplin pegawai antara lain: teladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman serta ketegasan masih perlu menjadi perhatian bagi pimpinan dalam hal ini camat.

Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Diperoleh juga bahwa insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian insentif kepada pegawai akan memberikan efek yang positif dalam bekerja karena bisa merangsang pegawai atau memotivasi pegawai untuk lebih aktif dalam melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan di kantor kecamatan sehingga insentif yang diberikan diharapkan mampu membawa dampak yang lebih baik kedepannya.

Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Diperoleh hasil bahwa secara simultan lingkungan kerja, disiplin, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan

Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Man.SP. dkk. dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya dimana diduga variabel insentif akan berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lingkungan kerja dan disiplin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan pada penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja. Hal tersebut disebabkan oleh besarnya nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda dimana lingkungan kerja lebih tinggi dibandingkan kedua variabel independen lainnya yaitu sebesar 0,479, sedangkan variabel disiplin dan insentif mempunyai nilai koefisien regresi masing-masing sebesar 0,104 dan 0,326.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Takabonerate. Selain itu, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Takabonerate. Hal terakhir yang disimpulkan adalah lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Organisasi. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenadamedia.
- Colquit, Jason, A., Jeffery, A. LePine., dan Michael, J. Wesson. (2015). Organizational Behavior. New York. McGraw-Hill.
- Chr. Jimmy, L. Gaol. (2014). A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Dessler, Gary. (2000). Human Resource Management, Eight Edition, Internasional Edition. Upper Saddle River, New Jersey, USA: Prentice – Hall Inc.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Firman, A. (2019). *Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi*. Nobel Press. Makassar, <https://play.google.com/books/reader?id=hNPnMAAAAEAJ&pg=GBS.PA0>
- Gibson, James, L., John M. Ivancevich, James, H. Donnelly, Jr., dan Robert, Konopaske. (2012). Organizations. New York. McGraw-Hill.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kecamatan Takabonerate Tahun 2021.
- Noorainy. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
- Man, S. P., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI KABUPATEN POLEWALI MANDAR. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 3(2), 76-85.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien (Studi Pada Perawat Dan Mantan Pasien Rsj Negeri Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta. Rajawali Pers.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan.
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: dari Teori Ke Praktik. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robert, L. Mathis., & John, H. Jackson. (2008). Human Resources Management, 12th edition. South Western. Penerbit Mason.
- Saban, Echdar. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis, Cet. 1. Penerbit Galia Indonesia. Bogor.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sikula, Andrew, F. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung. Alfabeta. CV.
- Yuniarsih, Tjutju., dan Suwatno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.