

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan (Dlhk) Kabupaten Majene

Sri Indira Hartawati, ✉ Rosmiati²

¹Manajemen, STIE Yapman Majene

²Teknik Pertanian, Universitas Indonesia Timur

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene, pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene, variabel yang lebih dominan berpengaruh antara Fasilitas Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, dengan analisis data menggunakan SPSS. Jumlah populasi yang digunakan adalah 57 orang dengan metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh mengingat jumlah responden kurang dari 100 orang. Metode sampel jenuh yaitu menggunakan semua jumlah responden 57 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene, 2) insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene dan 3) fasilitas kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Insentif, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the influence of Work Facilities on Employee Performance at the Majene Regency Environment and Hygiene Office (DLHK), the effect of Incentives on Employee Performance at the Majene Regency Environment and Hygiene Service (DLHK) office, the more dominant variable that has an effect between Work Facilities and Incentives on Employee Performance at the Majene Regency Environment and Hygiene Service (DLHK) office.

The type of research is quantitative research, with data analysis using SPSS. The number of population used was 57 people with the sampling method being a saturated sample considering that the number of respondents was less than 100 people. The saturated sample method used all 57 respondents.

The results of the study show that 1) work facilities have a positive and significant influence on the performance of employees of the Majene Regency Environment and Hygiene Service (DLHK), 2) incentives have a positive and significant influence on the performance of employees of the Majene Regency Environment and Hygiene Service (DLHK) and 3) work facilities are more dominant in influencing the performance of employees of the Majene Regency Environment and Hygiene Service (DLHK).

Keywords: Work Facilities, Incentives, Employee Performance

✉ Corresponding author : Sri Indira HartawatiEmail Address : srii.indira@yahoo.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik institusi pemerintah maupun swasta dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia yang akan dipekerjakan haruslah yang telah profesional sehingga proses kerja mampu berjalan dengan sangat baik. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan, karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuannya. Kerangka organisasi mempunyai hubungan antara kinerja perorangan (*Individual Performance*) dengan kinerja sebuah organisasi (*Organizational Performance*), suatu lembaga pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui kegiatan – kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan suatu organisasi hanya dimungkinkan karna adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

Tinggi rendahnya sumber daya dilihat dari kinerja aparat pemerintah dan kualitas pelayanan dapat diukur sejauhmana aktifitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas sumber daya yang dimiliki dan kinerja merupakan nilai – nilai yang harus diaplikasikan kepada seluruh aparat agar mereka menyadari bahwa mereka adalah pelayanan masyarakat yang berkewajiban, yang bertanggung jawab penuh dalam rangka mengemban tugas – tugas yang diberikan oleh sebuah instansi pemerintah.

Mathis dan Jackson dalam (Mariana & Artiyany, 2022) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu kantor, maka haruslah ditunjang dengan fasilitas kerja yang cukup memadai sehingga proses kerja mampu berlangsung secara efisien dan efektif. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja.

Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja sumber daya, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut (Husnan Wahyuni, 2014) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Moenir (Munawirsyah, 2017) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas Kerja adalah Sarana dan prasarana kerja yang memadai perlu mendapatkan perhatian untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi tidak akan terwujud tanpa sarana dan prasarana yang mencukupi (Siagian 2017).

Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan khususnya pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene sebagai salah satu instansi yang memperhatikan kinerja pegawainya dan mempersiapkan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dari setiap pegawai.

Namun dari hasil observasi yang dilakukan, melihat fasilitas kerja pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene masih memiliki kekurangan dan perlu ditenahi diantaranya ruangan kerja yang sempit sedangkan jumlah staf yang banyak, kebisingan yang terjadi lantaran posisi kantor yang terletak di pinggir jalan poros, pendingin ruangan yang kadang - kadang mengalami kerusakan atau tidak berfungsi serta ventilasi udara yang masih perlu ditenahi karena terkadang ruangan kerja berbau kurang nyaman disebabkan masih adanya beberapa pegawai yang kurang sadar diri dengan merokok dalam ruangan.

Selain faktor fasilitas kerja yang menunjang kelancaran proses kerja sehingga akan memberikan kinerja yang baik dari pegawai, faktor insentif juga termasuk yang sangat penting berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai.

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi."

Menurut (Siagian, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku, 2) Tuntutan serikat pekerja, 3) Produktifitas, 4) Kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji dan 5) Peraturan Perundang-Undangan.

Menurut (Hasibuan, 2013) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi."

Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam (Hasmidar, 2017) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: "Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi".

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis bahwa pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene, masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugasnya secara optimal karena ada beberapa

fasilitas kerja yang kurang memadai dan perlu dibenahi serta ada pemberian insentif yang belum sesuai harapan pegawai.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene. Pemilihan obyek penelitian ini dengan pertimbangan bahwa data dan informasi mudah diperoleh dan relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F dan uji analisis regresi berganda. Populasi dari penelitian ini berjumlah 57 orang yang juga menjadi keseluruhan sampel (sampel jenuh). Penelitian dilaksanakan bulan Faberuari 2024 hingga Mei 2024.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara (menyebarkan kuisioner).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bagian ini, peneliti akan mendeskripsikan kondisi responden yang berjumlah 57 pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Adapun karateristik yang dideskripsikan adalah karateristik responden jenis kelamin, berdasarkan usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Berdasarkan hasil analisis univariat terhadap karakteristik responden, berikut adalah gambaran responden berdasarkan jenis kelamin pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene:

Tabel 1. Karateristik Responden Menurut Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	46	80,7
Perempuan	11	19,3
	57	100

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 46 orang (80,7%) dibandingkan perempuan yang jumlahnya hanya sebanyak 11 orang (19,3%).

- b. Karateristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Berdasarkan hasil analisis univariat terhadap karakteristik responden, berikut adalah gambaran responden berdasarkan masa kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Tabel 2 Karateristik Responden Menurut Lama bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 10 Tahun	38	66,7%
2	11 - 20 Tahun	19	33,3%
Total		57	100

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diketahui tentang masa kerja responden pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden masa kerjanya 1 - 10 tahun sedangkan sisanya adalah responden yang memiliki masa kerja 11 - 20 tahun.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil analisis univariat terhadap karakteristik responden, berikut adalah gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Tabel 3 Karakteristik Responden Pend. Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA (Sederajat)	48	84,2
S1	6	10,5
S2	3	5,2

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah responden dengan latar belakang tingkat pendidikan SLTA (sederajat) yaitu sebanyak 48 orang (84,2%).

d. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4 Karakteristik Responden Menurut Usia

Tingkat Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
≤ 33	16	38
34 - 47	31	26
≥ 48	10	12
Jumlah	57	100

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah responden dengan usia 34 - 47 tahun sebanyak 31 pegawai. Ada sebanyak 16 orang pegawai yang telah berusia ≤ 33 tahun, sebanyak 10 pegawai telah berusia ≥ 48. Ini berarti usia responden didominasi 34 - 47 tahun.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk

mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 22.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 57 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,2563, untuk $df = 57-3 = 54$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

1) Uji Validitas Kuisiener Variabel fasilitas kerja

Hasil uji validitas kuisiener variabel fasilitas kerja dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Butir	rhitung	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,633	0,000	0,256	Valid
2	0,744	0,000	0,256	Valid
3	0,800	0,000	0,256	Valid
4	0,790	0,000	0,256	Valid
5	0,753	0,000	0,256	Valid

Sumber: Hasil olah data 2024

Berdasarkan dari tabel perhitungan uji validitas, dari lima pertanyaan pada kuisiener dengan variabel fasilitas kerja pada penelitian ini, tabel diatas menunjukkan bahwa kelima butir pertanyaan maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel fasilitas kerja memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,256. Tabel diatas menunjukkan bahwa kelima butir pertanyaan yang dilampirkan pada kuisiener dapat dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Kuisiener Variabel Insentif

Hasil uji validitasi kuisiener variabel insentif dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Butir	rhitung	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,768	0,000	0,256	Valid
2	0,775	0,000	0,256	Valid
3	0,782	0,000	0,256	Valid
4	0,836	0,000	0,256	Valid
5	0,829	0,000	0,256	Valid

Sumber: Hasil olah data 2024

Berdasarkan dari tabel perhitungan uji validitasi, dari lima pertanyaan pada kusioner dengan variabel insentif pada penelitian ini, tabel diatas menunjukkan bahwa kelima butir pertanyaan maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel insentif memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,256.

3) Uji Validitas Kuisisioner variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji validitasi kusioner variabel kinerja pegawai dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir	rhitung	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,562	0,000	0,256	Valid
2	0,685	0,000	0,256	Valid
3	0,837	0,000	0,256	Valid
4	0,774	0,000	0,256	Valid
5	0,748	0,000	0,256	Valid

Sumber: Hasil olah data 2024

Berdasarkan dari tabel perhitungan uji validitas, dari lima pertanyaan pada kusioner dengan variabel kinerja pegawai pada penelitian ini, tabel diatas menunjukkan bahwa kelima butir pertanyaan maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,256

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "*Alpha Cronbach*". Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 8 Tabel Perhitungan Reliabilitas

No	Variabel	ralpha	Rkritis	Kriteria
1	Fasilitas Kerja	0,792	0,600	Reliabel
2	Insentif	0,806	0,600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,784	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah, 2024

- c. Uji Regresi Linier Berganda
 Persamaan Regresi Linier Berganda
 Koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0,404 dan variabel X2 sebesar 0,322.
 Koefisien regresi X1 bernilai positif terhadap kinerja pegawai.

$$Y = 6,168 + 0,404 X_1 + 0,322 X_2 + \varepsilon$$
- d. Uji t

Tabel 9 Hasil Analisis Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.168	1.606		3.840	.000
FASILITAS_KERJA	.404	.081	.445	4.955	.000
INSENTIF	.322	.080	.361	4.015	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Variabel fasilitas kerja (X1)

Karena t hitung 4,955 > t table 1,986 maka Hipotesis diterima yang artinya fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Variabel insentif (X2)

Karena t hitung 4,015 > t table 1,986 maka Hipotesis diterima yang artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Atau:

Sig: 0,000 < 0,05 yang artinya fasilitas kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Sig: 0,000 < 0,05 yang artinya insentif signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh signifikan antara variabel fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Tabel 4.6.7 Hasil Pengujian Berganda

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	205.715	2	102.858	47.172	.000a
Residual	196.242	90	2.180		
Total	401.957	92			

Predictors: (Constant), INSENTTIF, FASILITAS_KERJA

Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

H₀: $\beta_1, \beta_2 = 0$:Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

H_a: $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Kriteria pengujian: Secara konvensional pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan df numetor = 2 dan df denominator = 57 (diperoleh dari hasil $df = k (n-k-1) = 3$; $(57-3=0,287$ diketahui $F_{tabel} = 0,287$ dan $F_{hitung} = 47,172$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₀ ditolak, dan H_a diterima sehingga variabel fasilitas kerja dan insentif, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut ini.

Tabel 10 Nilai Adjusted R Square Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.501	1.47664

a. Predictors: (Constant), INSENTTIF, FASILITAS_KERJA

Dari tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel fasilitas kerja dan insentif, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene dengan melihat hasil Adjusted R Square atau ($\text{Adjusted } R^2$) = 0,512 Hal ini berarti bahwa variabel variabel fasilitas kerja dan insentif, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan

(DLHK) Kabupaten Majene menjelaskan perubahan pada variabel kinerja pegawai sebesar 51,2% sedangkan sisanya yaitu 48,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Pembahasan

1. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan bahwa fasilitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,404 dengan tingkat signifikan 0,000 dan t hitung 4,955 > dari t table 1,986 menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Menurut Darajat dalam (Tamonsang & Apriliyanto, 2022) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sehingga fasilitas yang memadai diharapkan akan menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang baik sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Ini berarti semakin baik fasilitas kerja yang didapatkan seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Ini terbukti dari lima pertanyaan yang diberikan pada kusioner hampir semua pegawai merespon bahwa jika pekerjaan yang diberikan sesuai pengetahuan yang dimiliki akan memberikan hasil yang baik, mampu menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikannya serta sekolah harus memberikan peraturan memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan yang ada.

2. Pengaruh insentif terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan bahwa insentif dengan koefisien regresi sebesar 0,322 dengan tingkat signifikan 0,000 dan t hitung 4,015 > dari t table 1,986 menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene, karena tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti apabila insentif meningkat kinerja pegawai akan naik.

Menurut Dessler dalam (Riyant et al., 2014) Insentif adalah peningkatan gaji yang diberikan kepada seorang pegawai pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual.

Berdasarkan dari penemuan diatas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene. Ini terbukti dari lima pertanyaan yang diberikan pada kusioner hampir semua pegawai merespon bahwa Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan, Segala bentuk insentif yang saya terima memberikan saya kepuasan dalam bekerja, Atasan tidak segan memberikan pengakuan/penghargaan atas kinerja yang baik diberikan bawahan, Ketika

diberikan kerja lembur, maka akan ada insentif tambahan sebagai timbal balik dari kerja lembur serta Jaminan kesehatan yang diberikan pemerintah kepada ASN sudah layak dan sesuai aturan.

3. Pengaruh fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan bahwa fasilitas kerja dan insentif berhubungan dengan nilai t hitung 47,172 pada tingkat signifikan 5% (0,05) nilai $p = 0,000$ yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja (X_1), insentif (X_2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai, bagaimana seorang pegawai dalam melaksanakan proses kerjanya dan mengevaluasi hasil pekerjaan serta memberikan tindak lanjut dari hasil evaluasi, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, bisa disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan insentif sangat mempengaruhi kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene ini terbukti dari hasil analisis kuisioner ditemukan bahwa persepsi mengenai kinerja pegawai yaitu Saya telah memberikan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai yang diharapkan instansi, Ketika diberikan pekerjaan saya sangat berantusias untuk menyelesaikannya, Para pegawai selalu hadir tepat waktu di kantor, Pelaksanaan evaluasi kerja sangat dibutuhkan karena akan menjadi bahan perbaikan diri pegawai dan Saya memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga sangat membantu pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh fasilitas kerja (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.
2. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.
3. Fasilitas kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Majene.

Referensi :

Diviani, Gracetiara Mera (2015). *Analisis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*. Skripsi Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. (2013). *Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Hasmidar. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Di Sman 15 Konsel Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan*. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI.
- Mariana, L., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 2(2), 159–172.
- Riyant, G., Al, G. M., & Djudi Mukzam, M. M. (2014). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–7. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Tamonsang, M., & Apriliyanto, M. D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Pasien Dengan Kepuasan Pasien Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Poliklinik Jantung RSUD Bakti Dharma Husada Surabaya). *Pragmatis*, 1(2), 72. <https://doi.org/10.30742/pragmatis.v1i2.2087>