

## **Pengaruh Insentif, Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros**

Abdillah Junaedy<sup>1</sup>, Sabri Hasan<sup>2</sup>, Jamal Bijang<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif, promosi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros baik secara parsial maupun simultan serta mengetahui dan menganalisis faktor mana yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai April 2012 dengan objek penelitian pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dimana populasi 62 orang dijadikan responden. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif dan analisis Regresi Berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor insentif, promosi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros dan insentif merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Rekomendasi yang dapat diberikan yaitu kepada pihak yang mempunyai kewenangan agar dapat memberikan perhatian penuh terhadap insentif pegawai agar berkinerja tinggi, karena hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros

**Kata Kunci:** *Insentif, Promosi, Lingkungan Kerja, Kinerja*

### **Abstract**

This Research aims to : To know and analyse the factors influencing officer performance [of] [at] On Duty Agriculture of Regency Maros. Method used in this research [is] census method [of] where population 62 people made [by] a responder. Analyse the data used [by] [is] descriptively and analyse the Doubled Regresi [through/ passing] program SPSS. Result of research indicate that the incentive factor, promotion and environment work to have an effect on by together to officer performance On Duty Agriculture of Regency of Maros and incentive represent the dominant factor have an effect on to officer performance On Duty Agriculture of Regency Maros. Recommendation which can be given [by] that is to party having kewenangan [of] [so that/ to be] can give the full (of) attention to officer incentive [of] [so that/ to be] have high performance [to], because [the] mentioned have an effect on the signifikan to officer performance On Duty Agriculture of Regency Maros

**Keywords:** *Incentive, Promotion, Environment Work, Performance.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan derasnya arus globalisasi telah membawa perubahan dan menciptakan paradigma baru di tempat kerja maupun di dunia pendidikan. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja Perubahan paradigma penyelenggaraan pemedalam proses pencapaiannya. Dengan demikian kinerja (performance) merupakan factor kunci bagi setiap individu dalam pencapaian produktivitas. Kesuksesan dan kinerja perusahaan atau organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan (Yuniningsih,2002:18)

Kemampuan sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia yang ada baik secara makro maupun dari segi mikro khususnya dalam lembaga pemerintahan dan lembaga perwakilan rakyat di semua tingkatan. Sumber daya yang digerakkan secara efektif, memerlukan insentif dalam bekerja dengan dorongan moral yang kuat, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi dengan hasil yang seimbang dengan masukan, dan diolah melalui berbagai perbaikan cara kerja, pengurangan pemborosan waktu dan tenaga kerja serta berbagai input lainnya. Hasilnya tentu akan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat seperti pengelolaan anggaran yang efektif dan upaya pencapaian tujuan organisasi yang baik dan efektif. Apabila lembaga pemerintah benar-benar dapat melaksanakan hal tersebut, maka tidak mustahil organisasi pemerintahan akan mampu menghadapi persaingan global.

Oleh karena itu, peranan insentif dan promosi pegawai dalam suatu organisasi menjadi sangat penting karena dapat mempengaruhi peningkatan, bahkan persepakatan operasionalisasi manajemen dan dapat menjaga kelangsungan hidup (sustainables) organisasi serta dapat meningkatkan daya saing yang sehat. Salah satu peranan promosi pegawai yang nampak menarik untuk dijadikan fokus kajian, selain pendayagunaan, pengembangan, pengelolaan, dan perencanaan SDM adalah bagaimana memberikan insentif untuk meningkatkan kinerjanya sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam pemerintahan eksekutif maupun legislatif, seringkali dijumpai adanya perilaku penyelenggaraan pemerintahan yang tidak menyadari kewajibannya sebagai abdi negara sekaligus abdi masyarakat. Peran mereka sebagai pelayan masyarakat kurang dihayati dan diimplementasikan, padahal perannya sangat besar karena menyangkut kepentingan umum atau kepentingan rakyat. Jika hal ini tidak mendapat perhatian serius untuk mengupayakan perbaikan-perbaikan yang dapat meningkatkan tanggung jawab moral (social responsibility), maka dikhawatirkan akan terjadi suatu ketidakstabilan pengelolaan organisasi.

Faktor kinerja seperti insentif yang diberikan belum disesuaikan beban tugas/pekerjaan, dan promosi pegawai belum sesuai dengan analisis jabatan, mengakibatkan penurunan gairah kerja pegawai yang akan berimbas pada rendahnya kinerja pegawai. Kebijakan pemberian insentif juga tidak didasarkan pada hasil evaluasi hasil kerja yang mengakibatkan kekecewaan dan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan kinerja. Faktor promosi belum berjalan berdasarkan analisis jabatan yang Promosi dilaksanakan lebih dikarenakan adanya kedekatan suku dan kekeluargaan, juga didasari suka atau tidak suka.

Lingkungan kerja Dinas Pertanian Kabupaten Maros terutama fasilitas dan kondisi kerja belum memadai untuk bekerja lebih maksimal, kita ketahui bahwa kantor merupakan

tempat dilaksanakannya aktivitas kerja organisasi dan berfungsi sebagai tempat pemberian pelayanan kepada masyarakat, Karena orientasi pelayanan adalah kepuasan, maka untuk memenuhinya diperlukan lingkungan yang kondusif untuk tugas- tugas pelayanan olehnya itu analisis berdasarkan diagnosa lingkungan kerja dewasa ini merupakan hal yang paling mendasar bagi institusi publik yang berorientasi pelayanan terhadap masyarakat

Dengan mengetahui hal tersebut, dapat diambil langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencegah tindakan yang dapat merugikan organisasi. Pimpinan perlu memberikan perhatian kepada pegawai terutama masalah insentif, promosi dan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan peningkatan kinerja pegawai. Apabila hal ini dikesampingkan, tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka tidak akan berhasil. Kesadaran dan kemauan untuk berprestasi, apabila mereka memiliki kinerja, maka pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros belum optimal, sehingga peneliti berasumsi bahwa belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Pertanian Maros disebabkan beberapa faktor antara lain, faktor intensif, promosi dan lingkungan kerja. Untuk membuktikan asumsi diatas, maka peneliti merasa perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Insentif, Promosi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros".

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekwensi) yang dianalisis dengan menggunakan statistic untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (Creswell,2002:24). Menurut alsa (2003:18) salah satu tujuan utama penelitian kuantitatif adalah untuk menemukan seberapa banyak karakteristik yang ada dalam populasi induk mempunyai karakteristik seperti yang terdapat pada sampel. Berkenaan dengan obyek penelitian, populasi yang dimaksudkan disini adalah pegawai yang berada pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros yang berjumlah 62 orang. Karena jumlah responden relatif sedikit, maka digunakan metode sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel

Data yang diperoleh dalam penelitian ini, diseleksi berdasarkan validitasnya dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik pengujian sebagai berikut : Kinerja (Y), Insentif (X1), Promosi (X2), Lingkungan Kerja (X3). Penggunaan model uji multiple regression, akan membantu untuk melakukan identifikasi setiap variasi independen yang diteliti, sehingga nampak variabel mana dari variabel bebas yang sangat berpengaruh terhadap dependen variabel, baik secara parsial maupun secara serempak.

Disamping dengan cara tersebut, diadakan pula penggabungan beberapa independent variabel dalam kelompok tertentu, yang selanjutnya diteliti bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas terhadap dependent variabel, sehingga akan nampak yang paling mempunyai pengaruh dan lebih signifikan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kinerja Pegawai**

Deskriptif hasil penelitian memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban atau tanggapan masing-masing responden pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros, dalam kaitannya dengan pertanyaan- pertanyaan yang diajukan dengan pembobotan variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian yang dimaksud adalah variabel independen (bebas) sebagai variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).

Tabel 1. Jawaban Responden terhadap kinerja pegawai

Indikator	Sikap Responden	Frekwensi	Persen	Skor	Mean
1 Penguasaan penyelesaian tugas	a) Sangat mampu (5)	1	1,6	5	
	b) Mampu (4)	22	35,5	88	
	c) Cukup mampu (3)	39	62,9	117	
	d) Kurang mampu (2)	0	0	0	
	e) Tidak mampu (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>210</b>	<b>3,34</b>
2 hasil kerja	a) Sangat mampu (5)	2	3,2	10	
	b) Mampu (4)	58	93,5	232	
	c) Cukup mampu (3)	2	3,2	6	
	d) Kurang mampu (2)	0	0	0	
	e) Tidak mampu (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>248</b>	<b>4,00</b>
3 tanggung jawab	a) Sangat mampu (5)	1	1,6	5	
	b) Mampu (4)	51	82,30	204	
	c) Cukup mampu (3)	10	16,1	30	
	d) Kurang mampu (2)	0	0	0	
	e) Tidak mampu (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>3,85</b>
4 Semangat kerja	a) Sangat mampu (5)	2	3,2	10	
	b) Mampu (4)	50	80,6	200	
	c) Cukup mampu (3)	10	16,10	30	
	d) Kurang mampu (2)	0	0	0	
	e) Tidak mampu (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>240</b>	<b>3,87</b>

Berdasarkan data pada Tabel 1 indikator 1 di atas menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros dengan jumlah skor 210 dari 62 orang yang dijadikan responden sebanyak 1 orang (1,6%) yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat mampu, sebanyak 22 orang responden (35,5 %) yang memberikan tanggapan dengan kategori mampu dan sebanyak 39 orang responden (62,9%) memberikan tanggapan dengan kategori cukup mampu dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tentang penguasaan penyelesaian pekerjaan dengan kategori kurang mampu dan tidak mampu.

Indikator 2 di atas menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros dengan jumlah skor 248 dari 62 orang yang dijadikan responden sebanyak 2 orang (3,2%) yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat mampu, sebanyak 58 orang responden (93,5 %) yang memberikan tanggapan dengan kategori mampu dan sebanyak 2 orang responden (3,2%) memberikan tanggapan dengan kategori cukup mampu dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tentang hasil kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros dengan kategori kurang mampu dan tidak mampu. Sama halnya indikator 3 dengan jumlah skor 239 dan indikator 4 dengan jumlah skor 240, pilihan responden mayoritas pada kategori mampu dan tidak ada responden yang memberikan jawaban dengan kategori kurang mampu dan tidak mampu, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros tergolong baik.

## 2. Insentif

Insentif adalah kesejahteraan pegawai sehubungan dengan pelaksanaan tugas sesuai dengan apa yang telah digariskan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros sangatlah bervariasi, berikut distribusi responden terhadap insentif dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 2. Jawaban Responden terhadap Variabel Insentif

Indikator	Sikap Responden	Frekwensi	Persen	Skor	Mean
1 Gaji	a) Sangat berpengaruh (5)	1	1,6	5	
	b) Berpengaruh (4)	20	32,3	80	
	c) Cukup berpengaruh (3)	41	66,1	123	
	d) Kurang berpengaruh (2)	0	0	0	
	e) Tidak berpengaruh (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	62	<b>100</b>	<b>208</b>	<b>3,35</b>
2 Tunjangan	a) Sangat berpengaruh (5)	2	3,2	10	
	b) Berpengaruh (4)	50	80,6	200	
	c) Cukup berpengaruh (3)	10	16,1	30	
	d) Kurang berpengaruh (2)	0	0	0	
	e) Tidak berpengaruh (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	62	<b>100</b>	<b>240</b>	<b>3,87</b>
3 Kompensasi	a) Sangat berpengaruh (5)	1	3,2	5	
	b) Berpengaruh (4)	45	72,6	180	
	c) Cukup berpengaruh (3)	16	25,8	48	
	d) Kurang berpengaruh (2)	0	0	0	
	e) Tidak berpengaruh (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	62	<b>100</b>	<b>233</b>	<b>3,76</b>
4 Upah	a) Sangat berpengaruh (5)	1	3,2	5	
	b) Berpengaruh (4)	45	72,6	180	
	c) Cukup berpengaruh (3)	16	25,8	48	
	d) Kurang berpengaruh (2)	0	0	0	
	e) Tidak berpengaruh (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	62	<b>100</b>	<b>233</b>	<b>3,76</b>

Berdasarkan data pada Tabel 2 indikator 1 di atas menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros dengan jumlah skor 208 dari 62 orang yang dijadikan responden sebanyak 1 orang (1,6%) yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat berpengaruh, sebanyak 20 orang responden (32,3 %) yang memberikan tanggapan dengan kategori berpengaruh dan sebanyak 41 orang responden (66,1%) memberikan tanggapan dengan kategori cukup berpengaruh dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tentang pegawai pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros dengan kategori kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh.

Indikator 2 di atas menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros dengan jumlah skor 240 dari 62 orang yang dijadikan responden sebanyak 2 orang (3,2%) yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat berpengaruh, sebanyak 50 orang responden (80,6 %) yang memberikan tanggapan dengan kategori berpengaruh dan sebanyak 10 orang responden (16,1%) memberikan tanggapan dengan kategori cukup berpengaruh dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tentang tunjangan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros dengan kategori kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Sama halnya indikator 3 dengan jumlah skor 233 dan indikator 4 dengan jumlah skor 233 pilihan responden mayoritas pada kategori berpengaruh dan tidak ada responden yang memberikan jawaban dengan kategori kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh.

### 3. Promosi

Promosi adalah pemberian jabatan setingkat lebih tinggi kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur atau pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Promosi, dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Jawaban Responden terhadap Variabel Promosi

Indikator	Sikap Responden	Frekwensi	Persen	Skor	Mean
1 Jabatan setingkat lebih tinggi	a) Sangat berpengaruh (5)	0	0	0	
	b) Berpengaruh (4)	39	62,9	166	
	c) Cukup berpengaruh (3)	23	37,1	69	
	d) Kurang berpengaruh (2)	0	0	0	
	e) Tidak berpengaruh (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>235</b>	<b>3,63</b>
2 Tupoksi setingkat lebih tinggi	a) Sangat berpengaruh (5)	2	3,2	10	
	b) Berpengaruh (4)	54	87,1	216	
	c) Cukup berpengaruh (3)	6	9,7	18	
	d) Kurang berpengaruh (2)	0	0	0	
	e) Tidak berpengaruh (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>244</b>	<b>3,93</b>
3 kewenangan setingkat lebih tinggi	a) Sangat berpengaruh (5)	1	1,6	5	
	b) Berpengaruh (4)	28	45,2	112	
	c) Cukup berpengaruh (3)	32	51,6	96	
	d) Kurang berpengaruh (2)	1	1,6	2	
	e) Tidak berpengaruh (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>215</b>	<b>3,47</b>
4 Konsekwen	a) Sangat berpengaruh (5)	3	4,8	15	
	b) Berpengaruh (4)	27	43,5	108	
	c) Cukup berpengaruh (3)	31	50,0	93	
	d) Kurang berpengaruh (2)	1	1,6	2	
	e) Tidak berpengaruh (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>218</b>	<b>3,52</b>

Berdasarkan data pada Tabel 3 indikator 1 di atas menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros dengan jumlah skor 235 dari 62 orang yang dijadikan responden tidak ada responden yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat berpengaruh, sebanyak 39 orang responden (62,9 %) yang memberikan tanggapan dengan kategori berpengaruh dan yang memberikan tanggapan cukup berpengaruh sebanyak 23 orang atau 37,1 % dan tidak ada responden memberikan tanggapan dengan kategori kurang berpengaruh dan juga tidak ada responden yang memberikan tanggapan dengan kategori tidak berpengaruh.

Indikator 2 di atas menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros dengan jumlah skor 244 dari 62 orang yang dijadikan responden sebanyak 2 orang (3,2 %) yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat berpengaruh, sebanyak 54 orang responden (87,1 %) yang memberikan tanggapan dengan kategori berpengaruh dan sebanyak 6 orang responden (9,7%) memberikan tanggapan dengan kategori cukup berpengaruh dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan dengan kategori kurang berpengaruh dan

tidak berpengaruh. Sama halnya indikator 3 dengan jumlah skor 215 dan indikator 4 dengan jumlah skor 218, pilihan responden mayoritas pada kategori berpengaruh dan ada 1 responden yang memberikan jawaban dengan kategori kurang berpengaruh dan tidak ada responden yang memberikan jawaban dengan kategori tidak berpengaruh.

#### 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yaitu situasi kerja pegawai dalam melakukan aktivitas atau kegiatan sehari-hari di Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap lingkungan kerja, dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4. Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Sikap Responden	Frekwensi	Persen	Skor	Mean
1 Fasilitas kerja	a) Sangat berpengaruh (5)	0	0	0	
	b) Berpengaruh (4)	45	72,6	180	
	c) Cukup berpengaruh (3)	17	27,4	51	
	d) Kurang berpengaruh (2)	0	0	0	
	e) Tidak berpengaruh (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	62	<b>100</b>	<b>231</b>	<b>3,73</b>
2 Kondisi kerja	a) Sangat berpengaruh (5)	6	9,7	30	
	b) Berpengaruh (4)	51	82,3	204	
	c) Cukup berpengaruh (3)	5	8,1	15	
	d) Kurang berpengaruh (2)	0	0	0	
	e) Tidak berpengaruh (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	62	<b>100</b>	<b>249</b>	<b>4,2</b>
3 Kelengkapan kerja	a) Sangat berpengaruh (5)	2	3,2	10	
	b) Berpengaruh (4)	47	75,8	188	
	c) Cukup berpengaruh (3)	13	21,0	39	
	d) Kurang berpengaruh (2)	0	0	0	
	e) Tidak berpengaruh (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	62	<b>100</b>	<b>237</b>	<b>3,82</b>
4 Bantuan teman kerja	a) Sangat berpengaruh (5)	6	9,7	30	
	b) Berpengaruh (4)	45	72,6	180	
	c) Cukup berpengaruh (3)	10	16,1	30	
	d) Kurang berpengaruh (2)	1	1,6	2	
	e) Tidak berpengaruh (1)	0	0	0	
	<b>Jumlah</b>	62	<b>100</b>	<b>242</b>	<b>3,90</b>

Berdasarkan data pada Tabel 4 indikator 1 di atas menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros dengan jumlah skor 231 dari 62 orang yang dijadikan responden tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat berpengaruh terhadap fasilitas kerja Pegawai, sebanyak 45 orang responden (72,6 %) yang memberikan tanggapan berpengaruh bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan sebanyak 17 orang atau 27,4 % responden yang menyatakan cukup berpengaruh, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh.

Indikator 2 di atas menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros dengan jumlah skor 249 dari 62 orang yang dijadikan responden sebanyak 6 orang (9,7%) yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat berpengaruh, sebanyak 51 orang responden (82,3 %) yang memberikan tanggapan dengan kategori berpengaruh dan sebanyak 5 orang responden (8,1%) memberikan tanggapan dengan kategori cukup berpengaruh dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan dengan kategori kurang berpengaruh dan tidak

berpengaruh. Sama halnya indikator 3 dengan jumlah skor 237 dan indikator 4 dengan jumlah skor 242, pilihan responden mayoritas pada kategori berpengaruh dan tidak ada responden yang memberikan jawaban dengan kategori kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh.

## 5. Uji Korelasi

Jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil print out komputer program SPSS, menunjukkan koefisien korelasi R adalah sebesar 0,932, ini berarti bahwa korelasi antara kinerja pegawai terhadap variabel bebasnya yaitu, variabel insentif ( $X_1$ ), variabel promosi ( $X_2$ ), dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah sangat kuat. Ini berarti kelayakan hubungan dari penelitian ini diantara variabel yang diuji adalah layak. Tabel 5. Ringkasan Analisis Hasil Statistik.

Tabel. 5 Ringkasan Analisis Hasil Statistik

Variabel	Koef. regresi	Standar dized	t - hitung	P (Sig)	Keterangan
Constant	0,894	-	5,901	0,000	Signifikan
Insentif ( $X_1$ )	0,341	0,457	5,180	0,000	Signifikan
Promosi ( $X_2$ )	0,270	0,344	4,927	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,167	0,229	2,988	0,004	Signifikan
R = 0,932 = 93,2 %					
R <sup>2</sup> = 0,868 = 86,8 %					
F-hit.=127,437					

## 6. Pembahasan

### 1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara realistis organisasi dalam meningkatkan kinerjanya selalu berorientasi kepada bagaimana mengupayakan dan memperhatikan insentif pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa insentif merupakan salah satu faktor utama yang harus menjadi perhatian dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Peningkatan insentif di dorong oleh adanya peningkatan kemampuan melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Hal ini dapat di dukung oleh hasil penelitian melalui analisis deskriptif yang memberi tanggapan bahwa 52 orang dari 62 responden atau 83,87 % pegawai mengatakan bahwa insentif yang diterima oleh pegawai dapat dikategorikan berpengaruh hingga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros.

Meskipun hampir semua pegawai memberikan penilaian yang relatif berpengaruh sampai sangat berpengaruh, namun dalam ketegori penilaian terdapat sejumlah 10 orang atau 16,13 % yang mengatakan cukup berpengaruh artinya penilaian ini dapat dianggap sebagai sikap netral sehingga sebagian pegawai mengatakan bahwa insentif tersebut memberi dampak adanya kebimbangan untuk menentukan pilihan, dan tidak ada pegawai yang menyatakan bahwa insentif kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Disamping didukung oleh hasil penelitian melalui analisis deskriptif, juga dapat dibuktikan oleh hasil statistik regresi berganda yang ditunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan tingkat probabilitas =  $0,000 < 0,05$  dan juga dapat dibuktikan melalui sumbangan parsial penelitian

ini yang dapat dilihat melalui nilai  $t$  hitung = 5,180 nilai  $\beta_1 = 0,341$  atau 34,10 %. Artinya semakin dipelihara dan dilakukan peningkatan insentif, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros.

## 2. Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai

Promosi berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Orang akan berupaya memaksimalkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan manakala setiap pegawai ada dorongan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan, dorongan akan selalu muncul manakala kinerjanya mendapatkan peluang promosi. Sehingga promosi termasuk faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros.

Hal ini dapat di dukung oleh hasil penelitian melalui analisis deskriptif yang memberi tanggapan bahwa 57 orang dari 62 responden atau 91,9 % pegawai mengatakan bahwa promosi yang ditunjukkan oleh pegawai dapat dikategorikan berpengaruh hingga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Meskipun hampir semua pegawai memberikan penilaian yang relatif berpengaruh sampai sangat berpengaruh, namun dalam kategori penilaian terdapat sejumlah pegawai yaitu 5 orang atau 8,1 % yang mengatakan cukup berpengaruh artinya penilaian ini dapat dianggap sebagai sikap netral sehingga sebagian pegawai mengatakan bahwa promosi tersebut memberi dampak adanya kebimbangan untuk menentukan pilihan, dan tidak ada pegawai yang menyatakan bahwa promosi kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Disamping didukung oleh hasil penelitian melalui analisis deskriptif, juga dapat dibuktikan oleh hasil statistik regresi berganda yang ditunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan tingkat probabilitas =  $0,000 < 0,05$  dan juga dapat dibuktikan melalui sumbangan parsial penelitian ini yang dapat dilihat melalui nilai  $t$  hitung = 4,927 nilai  $\beta_1 = 0,270$  atau 27,00 %. Artinya semakin dipelihara dan dilakukan promosi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros.

## 3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan dalam penelitian dimana lingkungan kerja berkorelasi secara signifikan dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros, dimana koefisien regresinya sebesar 0,167 dengan probabilitas 0,004 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat satu-satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,167 satuan, dengan asumsi lingkungan kerja konstan. Artinya semakin terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dengan suasana yang tenang akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros.

Penguatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena adanya kesadaran yang tinggi bagi setiap pegawai untuk memegang teguh identitas kerja, adanya sikap merasa memiliki pekerjaannya, adanya peningkatan profesionalisme dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai dan tingginya kesadaran dalam disiplin kerja baik dalam hal kehadiran kerja, ketaatan penggunaan atribut dan kedisiplinan dalam memegang amanah.

Hal ini dapat di dukung oleh hasil penelitian melalui analisis deskriptif yang memberi tanggapan bahwa 59 orang dari 62 responden atau 95,2 % pegawai mengatakan bahwa

lingkungan kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dapat dikategorikan berpengaruh hingga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Meskipun hampir semua pegawai memberikan penilaian yang relatif berpengaruh sampai sangat berpengaruh, namun dalam kategori penilaian terdapat sejumlah pegawai yaitu 3 orang atau 4,8 % yang mengatakan cukup berpengaruh artinya penilaian ini dapat dianggap sebagai sikap netral sehingga sebagian pegawai mengatakan bahwa komitmen tersebut memberi dampak adanya pertimbangan untuk menentukan pilihan, dan tidak ada pegawai yang menyatakan bahwa komitmen kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros.

Disamping didukung oleh hasil penelitian melalui analisis deskriptif, juga dapat dibuktikan oleh hasil statistik regresi berganda yang ditunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan tingkat probabilitas =  $0,004 < 0,05$  dan juga dapat dibuktikan melalui sumbangan parsial penelitian ini yang dapat dilihat melalui nilai  $t$  hitung = 2,988 nilai  $\beta_1 = 0,167$  atau 16,70 %. Artinya semakin dipelihara dan dilakukan peningkatan lingkungan kerja, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros

## **SIMPULAN**

1. Pemberian Insentif kepada pegawai, pelaksanaan promosi bagi pegawai, dan perbaikan lingkungan kerja merupakan variabel yang terbukti secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai dalam upaya melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Maros.
2. Dari ke tiga variabel bebas yang diteliti menunjukkan bahwa insentif dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan gaji, tunjangan, kompensasi dan upah akan semakin memberikan kontribusi dan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Promosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros.
4. Lingkungan Kerja adalah variabel yang secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros

## **Referensi :**

- Abbas, 2000. Pegawai Dalam Sosialisasi Masyarakat. Andi, Yogyakarta  
Abubakar, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta
- Akbar, 2000. Penghargaan Dalam Kinerja Pegawai. Liberty, Yogyakarta  
Amir, 2000. Pengelolaan Sumber Daya Pegawai Negeri Sipil. Mandar Maju, Bandung
- Anonim Universitas Muslim Indonesia, 2004, Pedoman Penyusunan Tesis Magister, Penerbit Universitas Muslim Indonesia, Makassar
- A. Nurwana (Tesis : 2003) " Analisis faktor -Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pembinaan Kesatuan Bangsa Linmas Kabupaten Bone " .

- Amrin., 2000, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ke Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Alewine, T.C. 1999, *Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja*. Dalam seri *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Keempat, PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Alwi, 2002, *Implementasi Pendidikan dan Pelatihan serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan*.
- David MC Clelland 2003, *Teori Motivasi*, terjemahan, Pioner Jaya, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2001, *dasar-dasar Motivasi*, Pioner Jaya, Bandung
- Dessler, Gery, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta, Edisi ketiga
- \_\_\_\_\_, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta, Edisi ke empat
- Furtwengler Dale, 2001, *Penilaian Kinerja*, Penerbit Andi Yogyakarta
- Gimnastiyar, 2002, *Mengukur Kepuasan Pelanggan*, Cetakan kedua, PPM, Jakarta
- Hitt at. al, 1997, *Manajemen Strategis dan Daya Saing Globalisasi*, Jilid I, Salemba Empat, Jakarta Edisi Pertama.
- \_\_\_\_\_, 2002, *Manajemen Strategis dan Daya Saing Globalisasi*, Jilid II, Salemba Empat, Jakarta Edisi Pertama.
- Jurnal Yusuf Afanndi (2000) *Seni Kriya Batik Dalam Tradisi Baru Menghadapi Arus Budaya Global*, *jurnalseni rupa dan desian*, P3B Bandung
- Jurnal A. Abdul Azis (2005), *Strategi Peningkatan kompetensi SDm Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan*
- Jurnal Dumilah (2006), *Sistem Pemberian Insentif yang berpihak pada SDM Kesehatan Daerah Terpencil*
- Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mustakim, 1999. *Kepegawaian Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Martoyo, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE. Cetakan ke tujuh
- Mathis Rober L., John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jikid I, Salemba Empat, Jakarta Edisi Pertama
- ....., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid II, Salemba Empat, Jakarta Edisi Kedua.

- Manihuruk, 1980, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta.
- Musanef, 2000, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Penerbit H. Aras Agung Jakarta.
- Murray dan Winardi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi Yogyakarta, Edisi Pertama, Cetakan Keempat.
- Nawawi, Hadori, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nirwana Ranggong (Tesis : 2005) yang berjudul "Perbandingan Kinerja Pelayana sistem Satu Atap Pada Samsat dan Izin Bangunan di Kota Parepare.
- Notoatmodjo Soekidjo, 1992, Pengembangan Sumber daya manusia, PT. Rienika Cipta Jakarta.
- Pradiansyah, 1999, Manajemen Sumberdaya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta
- Paulus Bunga (Tesis : 2003) " Analisis faktor –Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN pada Kantor BKKBN Kabupaten Gowa.
- Rusli Muis (Tesis : 2004) " Analisis faktor – Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Informasi dan Komunikasi Kabupaten Mamuju.
- Siagian P. Sondang, 1999, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Penerbit Rineka Cipta, Cetakan Pertama.
- Siagian P. Sondang, 2003, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Penerbit Rineka Cipta, Cetakan Keempat
- Sukirno, 1994, Pengantar Teori Ekonomi, Bina Grafika, Jakarta
- Suryadi Arikunto, 2000, Manajemen Penelitian, Penerbit Rineka Cipta Jakarta, Cetakan Kelima.
- Syahrir Shadily, 2000, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit CV. Alfabeta Bandung, Cetakan Kedua,.
- Surento Sudono, 2000, Pengantar Teori Ekonomi, Bina Grafika, Jakarta
- Schuler et all, 1999, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku – Struktur Proses, Penerbit Erlangga, Edisi Keempat, Jakarta.
- Walker, 1999, Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Produktivitas,. Terjemahan, Bina Aksara, Jakarta
- Tulus Rakajoni, 2000, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga Jakarta, Edisi Pertama.

Werther dan Davis, 1996, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, Terjemahan, Bina Aksara, Jakarta.

Winardi J, 2000, *Jadilah Pemimpin yang Briliyan*, Penerbit PT.Galaxy PuspaMega Jakarta,Cetakan Pertama, .

Walker, 2000, *Human Resource Strategy*, McGraw-Hill, Inc, Singapore.

Wilson; 2007, *The Culture of The Branch Team and its Impact on Service Delivery and Corporate Identity*, *International Journal of Bank Marketing*, 15/5, hal. 163-168.

Worsfold; 1999, *Performance, Commitment and Service Quality in The Hotel Industry*, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 11/7, hal. 340-348

Zimmerer, 2006, *Management, Prinsiples and Functions*. Fourth Edition. Richard D. Irwin Inc.,USA.

Yuki, 2000, *Pengembangan Kinerja*, BPFE, Yogyakarta.