

Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang

Setiyo Utomo¹, Darsono²

^{1,2}Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen, STIE Dharmaputra Semarang

Abstract. *The desired objective of this research activity is to test and analyze the effect of incentives, work discipline, and work environment on employee performance at the Pemali Juana River Basin Center (BBWS) Semarang. The population of this research is all employees of the Pemali Juana River Basin Center (BBWS) Semarang, totaling 118 people. In this study samples were taken from the entire population of 118 respondents who were sampled, using the Census technique. The results of the research are that incentives have a positive and significant effect on employee performance, the greater the incentive received, the higher the employee performance at the Pemali Juana Regional Center (BBWS) Semarang. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, the higher the work discipline, the higher the employee performance at the Pemali Juana Regional Center (BBWS) Semarang. The work environment has a positive and significant effect on employee performance, the better the work environment, the better the employee performance at the Pemali Juana Regional Center (BBWS) Semarang.*

Keywords: *Incentives, work discipline, work environment and employee performance*

Abstrak. Tujuan yang diinginkan dari kegiatan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali Juana Semarang. Penelitian ini yang menjadi populasi seluruh pegawai Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali Juana Semarang yang berjumlah 118 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil dari seluruh populasi sebanyak 118 responden yang dijadikan sampel, dengan tehnik Sensus. Hasil penelitiannya adalah Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin besar insentif yang diterima maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang.

Kata kunci: Insentif, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

LATAR BELAKANG

Peranan sumber daya manusia pada era globalisasi saat ini semakin penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Sehingga kekuatan dari suatu organisasi terletak pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi merupakan faktor kunci untuk meningkatkan keunggulan organisasi. Kinerja adalah suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang (individu) dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu (Robins, 2012). Selanjutnya Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. Agar kinerjanya meningkat maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut diantaranya insentif, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu (Nawawi, 2011). Insentif merupakan pemberian imbalan di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian Djuwanto & Hartono (2017), Candana (2018) juga Anggraini (2020) menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah suatu ketertiban dalam melaksanakan tugas kewajiban, sehingga semuanya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (Kuncorohadi, 2007). Selanjutnya Widodo (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan yang ada dalam organisasi sehingga pekerjaannya dapat berjalan tertib dan lancar. Hasil penelitian Robi, Alam & Dunan (2016), Astuti (2018) juga Maulana, Simanjuntak & Robin (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2008). Selanjutnya Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian Urba (2019), Fadil (2020) juga Saputri & Handayani (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Obyek penelitian ini adalah Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang yang bertugas menangani / mengelola Sumber Daya Air (SDA) berupa pembangunan bendungan, dan embung baru serta pemeliharaan bangunan yang sudah ada. Tabel berikut ini menunjukkan target dan realisasi pekerjaan instansi tersebut tahun 2022.

Tabel .1

Target dan Realisasi Pekerjaan Tahun 2022

No	Pekerjaan / Proyek	Target	Realisasi	Keterangan
1	Normalisasi Sungai Banjir Kanal Timur Kota Semarang	100 %	93 %	Belum mencapai target
2	Pemeliharaan berkala Pantai Randusongo Kab. Kabupaten Brebes	100 %	95 %	Belum mencapai target
3	Pemeliharaan Bendungan Gunungrowo di Kabupaten Pati	100 %	93 %	Belum mencapai target
4	Pembuatan Jaringan Irigasi di Kedungasem, Kabupaten. Kendal	100 %	96 %	Belum mencapai target
5	Pengerukan Enceng Gondok di Danau Rawa Pening, Kab. Semarang	100 %	94 %	Belum mencapai target

Sumber : Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa selama tahun 2022 masih ada beberapa pekerjaan yang belum dapat diselesaikan atau belum mencapai target, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana belum optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh insentif, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan obyek penelitian pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang, sehingga judul yang

diambil adalah : “Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang ”

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Simamora (2010) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi.

B. Insentif

Salah satu bentuk kompensasi khusus adalah pemberian insentif kepada karyawan. Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu (Nawawi, 2011). Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi, Misalnya dalam bentuk pemberian bonus, di samping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang. Insentif adalah imbalan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap bekerja pada perusahaan tersebut (Husnan, 2008).

C. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu ketertiban dalam melaksanakan tugas kewajiban, sehingga semuanya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (Kuncorohadi, 2007). Selanjutnya Widodo (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan yang ada dalam organisasi sehingga

pekerjaannya dapat berjalan tertib dan lancar. Disiplin merupakan ketentuan-ketentuan secara eksplisit yang harus dipatuhi setiap pegawai dan mencakup sanksi-sanksi yang harus diterima jika terjadi pelanggaran.

Berdasarkan pengertian di atas, maka disiplin kerja disimpulkan sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku, agar anggota organisasi harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, sehingga anggota organisasi yang lain mengikuti dan menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

D. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Sutrisno, 2010). Selanjutnya Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

E. Kinerja Pegawai

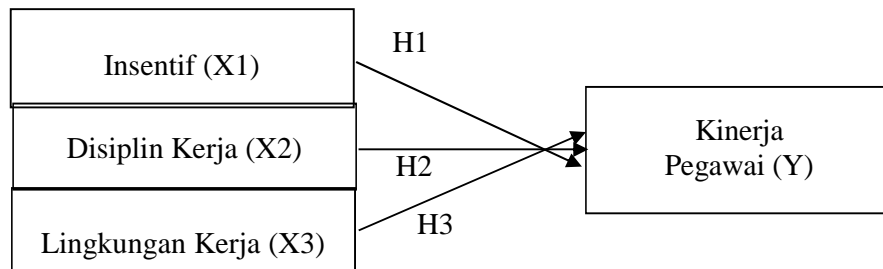
Simamora (2010) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai dalam kerja tersebut. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai dalam periode tertentu. Masih banyak ahli manajemen sumber daya manusia yang memberikan pengertian tentang kinerja yang pada intinya mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu, dibanding dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai

macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka standard operating procedure yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Pikir



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2022

Hipotesis

H1 : Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang yang berjumlah 118 orang, sedangkan sampel yang diambil semua anggota populasi dengan metode sensus.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Imam Ghazali, 2015). Uji validitas digunakan untuk menguji indikator dari variabel Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan rumus korelasi produk moment hasilnya dapat dibandingkan dengan r kritis yang ketentuannya sebagai berikut :

- apabila $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$, maka indikator dinyatakan valid
- apabila $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$, maka indikator dinyatakan tidak valid
- $r \text{ kritis} = 0,176$ ($N = 118$, $\alpha = 0,05$).

Adapun output perhitungan SPSS (lampiran 4,5 dan 6)) dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 1 : Uji Validitas

Butir/Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Insentif (X1)			
X3 ₁	0,515	0,176	Valid
X3 ₂	0,594	0,176	Valid
X3 ₃	0,508	0,176	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
X2 ₁	0,573	0,176	Valid
X2 ₂	0,553	0,176	Valid
X2 ₃	0,548	0,176	Valid
X2 ₄	0,598	0,176	Valid
X2 ₅	0,241	0,176	Valid
Lingkungan Kerja (X3)			
X3 ₁	0,596	0,176	Valid
X3 ₂	0,662	0,176	Valid
X3 ₃	0,563	0,176	Valid
X3 ₄	0,697	0,176	Valid
X3 ₅	0,428	0,176	Valid
X3 ₆	0,281	0,176	Valid
X3 ₇	0,292	0,176	Valid
X3 ₈	0,377	0,176	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0,544	0,176	Valid
Y2	0,326	0,176	Valid
Y3	0,216	0,176	Valid
Y4	0,483	0,176	Valid
Y5	0,440	0,176	Valid
Y6	0,283	0,176	Valid
Y7	0,704	0,176	Valid
Y8	0,698	0,176	Valid

Sumber : Data Print yang diolah, 2023

Tabel di atas dapat diketahui semua $r \text{ hitung}$ dari pertanyaan/item insentif, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari angka $r \text{ tabel}$ pada lampiran 9 ($N = 118$) sebesar 0,176, sehingga semua data dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran reliabilitas (terlampir) dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 2 : Pengukuran Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Insentif	0,718	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,737	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,728	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,755	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari empat variabel berada di atas nilai 0,70, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel adalah reliabel.

2. Uji Kelayakan Model

A. Koefisien Determinasi

Hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.532	.518	2.10087

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Insentif, Disiplin_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Adjusted R Square = 0,518, artinya kontribusi insentif, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang sebesar 51,8 % (100-51,8) sedangkan sisanya sebesar 48,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, budaya kerja dan lain-lain.

B. Uji F

Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 : Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.394	3	127.798	28.955	.000 ^a
	Residual	503.157	114	4.414		
	Total	886.551	117			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Insentif, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 28,380 dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang layak (fit) untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Hipotesis

Uji-t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh antara Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang secara parsial, maka dilakukan dengan cara membuktikan nilai Sig. dengan $= 0,05$.

Hasil Analisis tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5 : Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.713	2.066		5.186	.000
Insentif	.892	.161	.404	5.527	.000
Disiplin_Kerja	.373	.088	.329	4.247	.000
Lingkungan_Kerja	.190	.085	.170	2.232	.028

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

a. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel insentif terhadap kinerja pegawai = 5,527 > t tabel = 1, dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H1) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai = 4,247 < t tabel = 1,658 dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai = 2,232 > t tabel = 1,658 dengan angka signifikansi = 0,028 < α = 0,05 (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H3) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

4. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk membuktikan pengaruh Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang.

Dari hasil analisis regresi tabel 5 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,404 X_1 + 0,329 X_2 + 0,170 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

1. Koefisien regresi $X_1 = 0,404$ (bertanda positif) artinya bahwa apabila semakin besar insentif yang diterima maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang.
2. Koefisien regresi $X_2 = 0,176$ (bertanda positif) artinya bahwa apabila semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang.
3. Koefisien regresi $X_3 = 0,413$, (bertanda positif) artinya bahwa apabila semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga membuktikan hipotesis 1 (H1) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin besar insentif yang diterima maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Djuwanto & Hartono (2017), Candana (2018) juga Anggraini (2020) yang membuktikan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif ($\beta_2 = 0,329$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,000$) terhadap kinerja pegawai. Sehingga membuktikan hipotesis 2 (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Robi, Alam & Dunan (2016), Astuti (2018) juga Maulana, Simanjuntak & Robin (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh positif ($\beta_3 = 0,170$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,028$) terhadap kinerja pegawai. Sehingga membuktikan hipotesis 3 (H3) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dapat diartikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Balai Besar

Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang. Hal ini mendukung hasil penelitian Urba (2019), Fadil (2020) juga Saputri & Handayani (2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = 5,527 > t_{tabel} = 1,658$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H1) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = 4,247 > t_{tabel} = 1,658$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = 2,232 > t_{tabel} = 1,658$ dengan angka signifikansi $= 0,028 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H3) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

Saran

Dari hasil pembahasan di bab sebelumnya, maka saran yang penulis sampaikan adalah :

1. Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang lebih memperhatikan hal yang terkait dengan pemberian insentif yaitu berupa uang makan, uang transpor dan uang lembur sehingga para pegawai merasa lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Dalam meningkatkan disiplin kerja masih perlu adanya penekanan lebih ketat lagi bagi seluruh pegawai yang berkaitan dengan mentaati segala aturan perundanga-undangan, melaksanakan tugas kedinasan, melaporkan segala kegiatan pekerjaan, dan mengenai masuk dan pulang kerja.
3. Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang lebih memperhatikan hal yang terkait dengan lingkungan kerja, seperti penerangan ruang kerja, keamanan dalam bekerja dan menjaga hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Masterpiece Palembang. *Doctoral Dissertation*- Universitas Tridinanti.
- Astuti, D. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota dan Kabupaten Magelang). *Doctoral Dissertation*- Universitas Muhammadiyah Magelang
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 1-8.
- Djarwanto. (2011). *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta : Liberty
- Djuwanto, I., & Hartono, S. (2017). Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 18(01).
- Fadil Batubara, N. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan. *Doctoral Dissertation*-UMSU.
- Ferdinand, Agusty (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : BP - UNDIP
- Ghozali, Imam. (2015). *Analisis Multivariat SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang : BP-UNDIP
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Kuncorohadi. (2007). *Beberapa Aspek Administrasi Kepegawaian*. Semarang. Undip Press
- Husnan, Suad (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Parabu.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marzuki.(2012). *Metodologi Riset*, Yogyakarta. : BPFE – UII
- Maulana, M. F., Simanjuntak, D. C. Y., & Robin, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ganda Saribu Utama. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 57-66.
- Nawawi, Hadari.(2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press,
- Nitisemito. Alex. (2008). *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Purba, D. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu. *Doctoral Dissertation*-Universitas Pasir Pengaraian).

- Robi, R., Alam, I. A., & Dunan, H. (2016). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaia (Persero) Area Lampung. *VISIONIST*, 5(2).
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Sedarmayati. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, P., Sondang (2006). *Peranan Staf Dalam Manajemen*. Jakarta : CV. Masagaung
- Simamora, Henri. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BP. STIE YKPN
- Supranto. (2010). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Jakarta : Rineka Cipta
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, D.S. (2009). *Administrasi Personalia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: BPA-UGM,
- _____. *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- _____. *Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- _____. *Surat Keputusan Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Nomor 22/KPTS/Ao.6.1./2022*