

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SATUAN KERJA PENGEMBANGAN SISTEM
PENYEDIAAN AIR MINUM PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

**NURWANDA
NIM 105720475614**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SATUAN KERJA PENGEMBANGAN SISTEM
PENYEDIAAN AIR MINUM PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

OLEH :

**NURWANDA
NIM 105720475614**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurwanda

Nim : 105720475614

Prodi/Fakultas: Manajemen / Fakultas Ekonomi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan tindakan plagiat dalam penyusunan skripsi tersebut. Adapun kutipan-kutipan yang ada dalam penyusunan skripsi ini telah saya cantumkan sumber pengutipannya dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebaik-baiknya.

Makassar, Januari 2019

Yang Membuat Pernyataan

NURWANDA
NIM 105720475614



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 860 837 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan.

Nama Mahasiswa : Nurwanda

No. Stambuk : 105720475614

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Januari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM
NIDN: 0925086302

Ismail Rasulong SE., MM
NIDN: 0905107302

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi Manajemen

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM: 903078

Muh Nur Rasyid, SE.,MM
NBM:1085576



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(Q.S. Al-baqarah:286)

Man jadda wa jadda.

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh akan mendapatkannya”.

“Kemauan yang kuat akan mengerahkan seluruh kesungguhan, walau menghadapi banyak kesulitan penderitaan. Sebaliknya, kemauan yang lemah menjadi tak berdaya meskipun sarana dan waktu tersedia”.

(Penulis)

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku ayahanda JUHAENI dan ibunda HAFSAH, orang yang selalu menyayangiku sebagai wujud bukti penghargaan ku atas segala tetesan keringatnya dalam mencari rezeki dari Allah SWT demi keberhasilan anaknya.

ABSTRAK

Nurwanda. 2019. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Bapak Abd. Rahman Rahim dan Bapak Ismail Rasulong

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan. Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan metode sensus yakni mengambil seluruh populasi yang ada. Data penelitian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan, (2). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan, dan (3). Insentif dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 75,50%.

Kata kunci : Insentif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

Nurwanda. 2019. The Effect of Incentives and Work Environment on Employee Performance at the Office of the Development Unit of the Water Supply System in South Sulawesi Province, Thesis, Management Study Program of the Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Mr. Ismail Rasulong and Mr. Abd. Rahman Rahim.

This study aims to determine the effect of incentives and work environment on employee performance at the Office of the Development of the Water Supply System in South Sulawesi Province. The population in this study were all employees at the Office of the Development of the Water Supply System in South Sulawesi Province. Determination of the sample in this study, using the census method that is taking all the existing population. The research data were analyzed using multiple linear regression analysis.

The results of the study show that (1). Incentives have a positive and significant effect on employee performance at the Office of the Water Supply System Development Unit of South Sulawesi Province, (2). The work environment has a positive and not significant effect on employee performance at the Office of the Development of the Water Supply System in South Sulawesi Province, and (3). The incentives and work environment simultaneously give effect to the performance of employees at the Office of the Development of the Water Supply System in South Sulawesi Province at 75.50%.

Keywords: Incentives, work environment and employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan**”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikannya Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi ini saya persembahkan khusus kepada Ayahanda JUHAENI dan Ibunda HAFSAH yang telah melahirkan, mendidik, menasehati dan tidak pernah lelah medo'akan dengan penuh ketulusan dan keihklasan, tanpa henti-hentinya mencurahkan perhatian dan kasih sayang demi keberhasilan penulis, untuk itu dengan rasa rendah diri dan rasa hormat yang sangat besar penulis haturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada mereka. Begitu pula kepada saudara dan saudari penulis, ANWAR, FAHRUL, NURANDA SARI dan INTAN NUR AULIA yang telah memberikan dukungan dan semangat yang besar kepada penulis selama ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk-Nya kepada mereka.

Banyak rintangan yang penulis hadapi dalam menyelesaikan skripsi ini, namun tidak menyurutkan semangat penulis untuk terus berusaha dan berdo'a. Skripsi ini terselesaikan bukanlah semata-mata hasil kerja penulis sendiri, namun

tidak lepas dari do'a-do'a dan dukungan orang-orang yang ingin melihat penulis menjadi seseorang yang berguna untuk masyarakat. Berkat do'a-do'a mereka, dukungan mereka dan cita-cita penulis sendiri, akhirnya tibalah pada hari ini hari dimana penulis merasa bahwa sudah saatnya menyelesaikan studi dan sudah saatnya mebalas jasa-jasa kedua orang tua dan mereka yang telah memberikan arti dalam kehidupan penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi bisa terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., selaku Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya dan bantuan kepada penulis selama mengikuti kuliah.

7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Bapak Abdul Safrin Dg. Talli, SE., MM., yang telah memberikan dorongan, tidak pernah keberatan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, tak kenal lelah dan tanpa batas telah memberikan bimbingan, rangsangan dan dorongan intelektual selama proses pengerjaan Skripsi.
9. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen NAVIGATOR – 014, dan terkhusus buat teman-teman MAN 03-14 yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Kepada seluruh keluarga besarku yang telah memberikan bantuan baik materi maupun tenaga, fikiran yang nilainya tak terhingga.
12. Untuk seseorang yang sangat berarti dalam hatiku (Abdul Jihad), terima kasih sudah sabar mendampingi penulis disaat susah dan senang, selalu memotivasi penulis saat penulis merasa rapuh dan terima kasih sudah menghiasi hidup penulis.
13. Seluruh teman-temanku anak Apartemen 199 yang paling khusus (Andha, Anggi, Ani, Fila, Imas, Indah, Lisa, Oktha dan Putri) atas dukungan dan kerja samanya yang telah memberikan banyak persahabatan dan persaudaraan serta kebersamaan selama mengenyam pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa hanya Allah SWT yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga

apa yang penulis sajikan dalam Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini tentunya disebabkan karena keterbatasan penulis dalam pengalaman dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, saran dan kritikan yang konstruktif sangatlah penulis harapkan dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum WR.WB.

Makassar, Januari 2019

Nurwanda

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan penelitian	4
D. Manfaat penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Landasan Teori	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	6
2. Insentif	9
3. Lingkungan Kerja	13
4. Kinerja Pegawai.....	16
B. Penelitian Terdahulu	18

C. Kerangka Pikir	19
D. Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Tempat Dan Waktu	24
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran.....	24
D. Populasi Dan Sampel.....	26
E. Jenis Dan Sumber Data	27
F. Teknik Pengumpulan Data	27
G. Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	34
B. Hasil Penelitian	45
C. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Defenisi Variabel, Operasional Dan Indikator	25
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai	48
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Tentang Insentif	51
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.10	Hasil Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.11	Pengujian Secara Parsial (Uji T)	64
Tabel 4.12	Pengujian Secara Simultan (Uji F)	66
Tabel 4.13	Pengujian Secara Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	23
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	37

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lemahnya kinerja pegawai akan mencerminkan pelayanan yang diberikan, juga dapat menimbulkan dampak atau citra negatif dari masyarakat terhadap perusahaan atau instansi, yang secara tidak langsung juga mencerminkan kualitas dari organisasi atau lembaga yang bersangkutan, meskipun hanya dilakukan beberapa oknum tapi dapat menggambarkan kualitas keseluruhan pegawainya.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi manapun, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Agar manusia bertindak sebagai tenaga kerja yang mampu menyalurkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan maka disamping diperlukan semangat kerja yang baik diperlukan juga lingkungan kerja yang baik. Suatu kenyataan bahwa para pimpinan dalam memperoleh hasil-hasilnya melalui orang lain yang menjadi bawahannya. Hasil yang diperoleh

tidak akan tercapai dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, jika bawahan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Agar hasil yang diinginkan lebih efektif, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat kerja tersebut diperlukan pula kondisi lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau instansi kearah yang lebih baik pula.

Kehidupan manusia memang tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Kondisi fisik merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai seperti fasilitas kantor yang memadai diantaranya penerangan, alat tulis kantor, pendingin udara dan perlengkapan lainnya yang dapat memudahkan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan kondisi non fisik menyangkut tentang hubungan pegawai dalam suatu instansi, antara lain hubungan antar pegawai dan hubungan antara pegawai dengan pimpinan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah insentif. Menurut Gorda (2008:141) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam

organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2009: 28) insentif merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja mereka.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik, sehingga terciptanya hasil kerja yang baik pula. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan atau instansi.

Insentif merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai.

Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu dikarenakan peneliti ingin mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan insentif mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai di. Pegawai dalam perusahaan ini sangat dituntut untuk memberikan kinerja secara optimal. Untuk itu perlu diperhatikannya faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai tersebut yaitu lingkungan kerja dan insentif sebagai fokus utama.

Berdasarkan dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai judul mengenai **“Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan”.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan bagi kinerja pegawai pada kantor satuan kerja pengembangan sistem penyediaan Air minum provinsi sulawesi Selatan di kota Makassar. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi perusahaan dalam

pengambilan keputusan perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh insentif dan lingkungan kerja

Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan perbandingan terhadap teori-teori yang ada dengan aplikasinya di dunia nyata. Selain itu bagi kalangan akademisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai data dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Bagi Masyarakat yang ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh insentif dan lingkungan kerja dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan referensi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Hasibuan (2012:9) mendefinisikan manajemen sebagai “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *men*, *money*, *methode*, *materials*, *machines*, dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*”. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Mangkunegara (2012:2) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mirwan (2015:172) Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:21) mengatakan ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization chart*).

3) Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan Merupakan kunci MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa kedisiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2. Insentif

a. Pengertian insentif

Menurut Gorda (2011:141), insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Menurut Sarwoto (2012: 144), insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Berdasarkan dari definisi-definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih

meningkatkan produktivitas atau kinerja kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Bentuk-bentuk Insentif

Menurut Sarwoto (2012: 134) insentif dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1) Insentif material

Pada pokoknya balas jasa seseorang dapat didasarkan pada :

- a) Waktu
- b) Hasil kerja
- c) Gabungan waktu dan hasil kerja

2) Insentif non material

Dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk yaitu :

- a) Pemberian gelar (titel) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau medali
- c) Pemberian piagam penghargaan

c. Jenis-Jenis Insentif

1) Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2) Insentif non material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali.

- 3) Insentif sosial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, seperti naik haji, pendidikan.

d. Tujuan Insentif

Menurut Gorda (2011:156) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

- 1) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- 2) Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
- 3) Meningkatkan produktivitas.
- 4) Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- 5) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- 6) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

e. Kriteria-Kriteria Penentuan Insentif

Beberapa kriteria penentuan insentif menurut Siagian (2010: 269) antara lain sebagai berikut:

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan kemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang berusia agak lanjut.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi

loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi dan menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-parubahan sehingga organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Nitisemito (2010: 55), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Supardi (2009: 46), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja.

Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan kerja fisik, dan Lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara

atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2010: 164) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Anoraga (20012: 58) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan karyawan lebih giat untuk bekerja.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengetian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2012:87), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2012:98), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2010:122) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

b. Kriteria Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:96) bahwa kriteria kinerja karyawan dapat dilihat dari sifat, perilaku dan hasil kerja, kriteria tersebut adalah :

- 1) Loyalitas kerja adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan kepatuhan pegawai terhadap atasan.

- 2) Keandalan kerja adalah keyakinan terhadap pegawai untuk mempunyai hasil kerja yang baik
- 3) Kemampuan kerja, adalah keyakinan terhadap pegawai untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.
- 4) Keterampilan kerja adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
- 5) Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai mempunyai mutu yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
- 6) Kuantitas hasil kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan.

c. Factor yang Mempengaruhi Kinerja

Indrafachrudi (2012: 52) membagi faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja.

Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan karyawan dapat mempengaruhi kinerja. Anoraga (2010:19) menyatakan bahwa “faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan”. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya Silalahi (2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja adalah:

- 1) Imbalan finansial yang memadai
- 2) Kondisi fisik yang baik
- 3) Keamanan
- 4) Hubungan antar pribadi
- 5) Pengakuan atas status dan kehormatannya
- 6) Kepuasan kerja

B. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat di jadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu di jadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Metode	Hasil
1	Lia Cahya Ningsih, 2012, Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja (studi AJP bumiputra kantor cabang kayatungan malang)	Metode <i>deskriptif kuantitatif</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai AJP Bumiputra.
2	Sri Hartono, 2017, Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umumkabupaten sukoharjo.	Metode <i>deskriptif kuantitatif</i>	Dari hasil penelitian di ketahui insentif dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai
3	Anggit Artha Pradistya, 2017, Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra cabang raden intan Bandar lampung	Metode <i>kuantitatif</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
4	Andryawan, 2007, Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM kota Surakarta.	Metode <i>deskriptif kuantitatif</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Pikir

Satuan kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu dikarenakan peneliti ingin mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan insentif mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai dalam perusahaan ini sangat dituntut untuk memberikan kinerja secara optimal. Untuk itu perlu diperhatikannya faktor-

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut yaitu lingkungan kerja dan insentif sebagai fokus utama.

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah insentif. Menurut Gorda (2008:141) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2009: 28) insentif merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja mereka.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik, sehingga terciptanya hasil kerja yang baik pula. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan atau instansi.

Insentif merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai.

Lemahnya kinerja pegawai akan mencerminkan pelayanan yang diberikan, juga dapat menimbulkan dampak atau citra negatif dari masyarakat terhadap perusahaan atau instansi, yang secara tidak langsung juga mencerminkan kualitas dari organisasi atau lembaga yang bersangkutan, meskipun hanya dilakukan beberapa oknum tapi dapat menggambarkan kualitas keseluruhan pegawainya.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi manapun, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Agar manusia bertindak sebagai tenaga kerja yang mampu menyalurkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan maka disamping diperlukan semangat kerja yang baik diperlukan juga lingkungan kerja yang baik. Suatu kenyataan bahwa para pimpinan dalam memperoleh hasil-hasilnya melalui orang lain yang menjadi bawahannya. Hasil yang diperoleh tidak akan tercapai dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, jika bawahan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Agar hasil yang

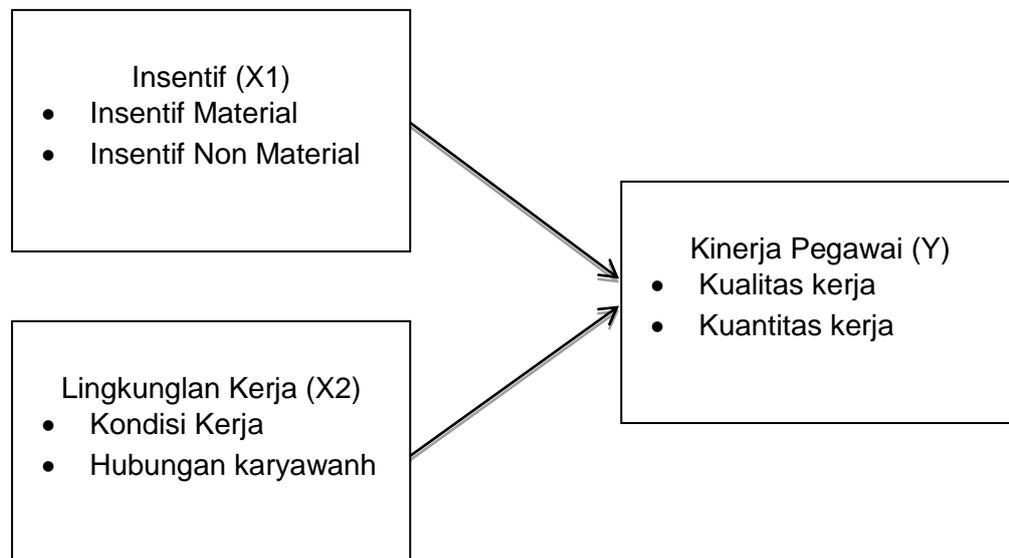
diinginkan lebih efektif, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat kerja tersebut diperlukan pula kondisi lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau instansi kearah yang lebih baik pula.

Kehidupan manusia memang tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Kondisi fisik merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai seperti fasilitas kantor yang memadai diantaranya penerangan, alat tulis kantor, pendingin udara dan perlengkapan lainnya yang dapat memudahkan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan kondisi non fisik menyangkut tentang hubungan pegawai dalam suatu instansi, antara lain hubungan antar pegawai dan hubungan antara pegawai dengan pimpinan.

Kerangka penelitian ini mempunyai maksud untuk memperjelas inti permasalahan yang tertuang dalam hubungan variabel independen (insentif dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai).

Kerangka pikir ini dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut



Gambar 2.1: Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka tersebut, maka penulis menetapkan hipotesis yaitu : diduga bahwa Insentif Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sebagai langkah awal, penulis mengumpulkan data sehubungan dengan topik menggunakan buku-buku yang dijadikan sumber referensi dalam memperoleh landasan teori dan cara untuk mengalisis data. Langkah selanjutnya yaitu pendekatan penelitian dengan cara meneliti dengan subjek tertentu dan kesimpulannya hanya berlaku pada subjek tersebut.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Tempat Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jl. Urip Sumoharjo Makassar.

2. Waktu

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, mulai dari bulan Juli sampai Agustus 2018.

C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Identifikasi Variabel

a. Variabel Independen

Variabel independen atau biasa disebut variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen biasa disebut variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

2. Defenisi Variabel, Operasional dan Indikator

Tabel 3.1
Defenisi Variabel, Operasional dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Insentif (X1) adalah alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas atau kinerja kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dalam hal ini	Insentif Material	<p>a. Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.</p> <p>b. Insentif saya terima sesuai pekerjaan yang saya kerjakan</p>	Likers
	Insentif non material	<p>a. Perusahaan telah memberikan kesempatan promosi jabatan, pemberian libur serta dana untuk kesehatan yang layak</p> <p>b. Loyalitas terhadap perusahaan menentukan besarnya insentif</p>	
Lingkungan kerja (X2) adalah segala sesuatu yang ada di dalam tempat pegawai kantor Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan bekerja sehingga mempermudah karyawan tersebut	Kondisi kerja	<p>a. Adanya ruang kantor yang memadai</p> <p>b. Tata letak dan pengaturan peralatan kerja</p>	Likers
	Hubungan karyawan	<p>a. Hubungan antara sesama karyawan sangat membantu dalam bekerja.</p> <p>b. Hubungan antara pegawai dengan pimpinan terjalin</p>	

dalam bekerja		dengan baik	
Kinerja pegawai (Y) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh pegawai Kantor Satuan	Kualitas kerja	a. Jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas b. Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	Likers
Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada orang tersebut atau kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.	Kuantitas kerja	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan b. Tingkat peningkatan volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 30 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercayai dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus yakni mengambil seluruh populasi yang ada berjumlah 30 orang.

E. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk-bentuk angka dan berkaitan dengan masalah-masalah yang akan dibahas.

2. Sumber data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan, melalui observasi, koesioner dan dokumentasi.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan melalui dokumen-dokumen dan laporan tertulis serta informasi lain yang ada hubungannya dengan masalah ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang penulis tempuh adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada tempat penelitian di Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada subjek

penelitian dengan maksud untuk memperoleh data tentang keputusan pembelian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah bentuk penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen atau arsip-arsip perusahaan.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor tiap butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu menentukan hipotesis, H_0 : skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total konstruk, dan H_a : skorbutir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan skor total konstruk.

Setelah mengajukan hipotesis kemudian uji dengan membandingkan r hitung (tabel *corrected item total correlation*) dengan r tabel (tabel *product moment* dengan signifikan 0,05) untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung dan r tabel bernilai positif (Ghozali, 2011:52).

Jadi uji validitas ingin mengukur apabila pertanyaan dalam kuesioner sudah benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

b. Uji realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Adapun cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. suatu konstruk atau variabel dikatakan *relibel* jika memberikan nilai *cronbanch Alpha* $> 0,60$ (Nunnaly dalam Ghozaly, 2011:48).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:160), metode grafik yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas data juga dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov*. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik. Suatu data dinyatakan berdistribusi

normal jika nilai *Asymp sig (2-tailed)* hasil perhitungan *kolmogorov-smirnov* lebih besar dari 1/2 atau 0,05 (Ghozali, 2011:161).

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel *prediktor* (variabel bebas) terhadap satu variabel *kriterium* (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau

tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstanta
 b₁, b₂ : Koefisien regresi linear masing-masing variabel
 X₁ : Insentif
 X₂ : Lingkungan Kerja
 e : Standar kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial dengan Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2011).

Rumus uji t sebagai berikut :

$$T_{\text{uji}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t_{uji} : t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : jumlah sampel
 n – 2 : derajat kebebasan

Dalam pengujian hipotesis yang menggunakan uji dua pihak (*two tails*) ini berlaku ketentuan, bahwa bila harga t hitung, berada pada daerah penerimaan H_0 atau terletak diantara harga t tabel, maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Dengan demikian bila harga t hitung lebih kecil atau sama dengan (\leq) dari harga t tabel maka H_0 diterima. Harga t hitung adalah harga mutlak, jadi tidak dilihat (+) atau (-) nya (Sugiyono,2011).

Menurut Duwi Priyanto (2010:69), dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1) $H_0 : \beta_1 = 0$

Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat

2) $H_a : \beta \neq 0$

Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat.

b. Uji Simultan dengan Uji F

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Kriteria yang digunakan adalah : (a). Jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ atau jika $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, (b). Jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ atau jika $sig < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (ikatan, empati, timbal balik, dan kepercayaan) dalam menerangkan variasi variabel dependen / terikat (kepuasan pelanggan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Dari periode ke periode, sejak masa awal kemerdekaan, pemerintah, melalui Departemen Pekerjaan Umum, sebenarnya terus melakukan upaya pengembangan prasarana air minum dan penyehatan lingkungan baik di kawasan perkotaan maupun perdesaan.

Sejarah pengembangan air minum dan penyehatan lingkungan di negeri ini dimulai pada era pemerintahan kolonial Belanda. Pada waktu itu, prasarana air minum dan sanitasi dibangun lebih sebagai usaha untuk memberikan pelayanan terhadap warga Belanda dan kaum bangsawan. Pengembangan prasarana drainase seperti pembangunan banjir kanal dilakukan pemerintah penjajah itu karena dampak yang akan ditimbulkan, bila banjir misalnya, skalanya luas.

Di era pemerintahan Belanda lah, kita memiliki modal dasar untuk mengembangkan prasarana air minum dan penyehatan lingkungan. Pemerintah kala itu membangun sejumlah instalasi air minum perpipaan. Sistem pengolahan limbah terpadupun sudah dikenal pada masa itu. Peninggalan instalasi air minum itu pada saat ini menjadi aset bagi banyak PDAM di seluruh Indonesia. Konsep perpipaan dalam hal penyehatan lingkungan ini yang kemudian dikembangkan pada tahun Sembilan puluhan, seperti Yogyakarta *Urban Developmen Project* , Surakarta *Urban Developmen Project*, Bandung *Urban Developmen*

Project, Cirebon Urban Developmen Project, Banjarmasin Urban Developmen Project , dan lain-lain.

Di era pasca-kemerdekaan, kebijakan pemerintah di bidang air minum hanya sebatas di ibukota provinsi. Maklum, kondisi keuangan negara usai revolusi fisik memang sangat minim. Pengembangan perkembangan fisik prasarana air minum memang tidak menonjol, kecuali mampu membangun instalasi air minum di Pejompongan, Jakarta. Di era ini juga ide tentang kemungkinan bidang air minum ditangani perusahaan negara, mirip Perusahaan Listrik Negara (PLN) pernah terlontar. Ini menandakan kepedulian pemerintah pada waktu itu terhadap bidang air minum sangat tinggi.

Arah pencapaian ketersediaan air bersih dan penyehatan lingkungan permukiman hingga mencapai persentase pelayanan optimal oleh pemerintah tetap dilakukan secara serius. Namun, harus diakui, setelah beberapa dasawarsa, kini, kebijakan-kebijakan tersebut, bisa dirasakan tidak tepat bila melihat implikasi-implikasinya. Melalui berbagai loan dari beberapa lembaga keuangan internasional dan kerja sama bilateral, terutama dengan Perancis dan Belanda, pengembangan infrastruktur air minum terus dilakukan. Di bidang sanitasi, Indonesia banyak bekerja sama dengan Pemerintah Jepang.

Indonesia pernah mencapai titik puncak pembangunan di bidang air minum, yakni pada saat Indonesia mengalami booming minyak pada awal 1980-an. Di era ini kebijakan pengembangan air minum di sejumlah ibu kota kecamatan atau yang dikenal dengan program IKK sebagai upaya terobosan untuk tidak menunda pemenuhan

kebutuhan air minum di kawasan yang tidak terlayani sistem perpipaan karena letaknya yang jauh dari ibukota kabupaten atau kota. Di era ini Pemerintah pusat banyak menyiapkan embrio PDAM berupa Badan Penyelenggaraan Air Minum di berbagai daerah.

Kini, di era reformasi, penyelenggaraan air bersih telah berada di pundak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang merupakan badan usaha milik Pemda. (Sumber: Buku Sejarah Air Minum)

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

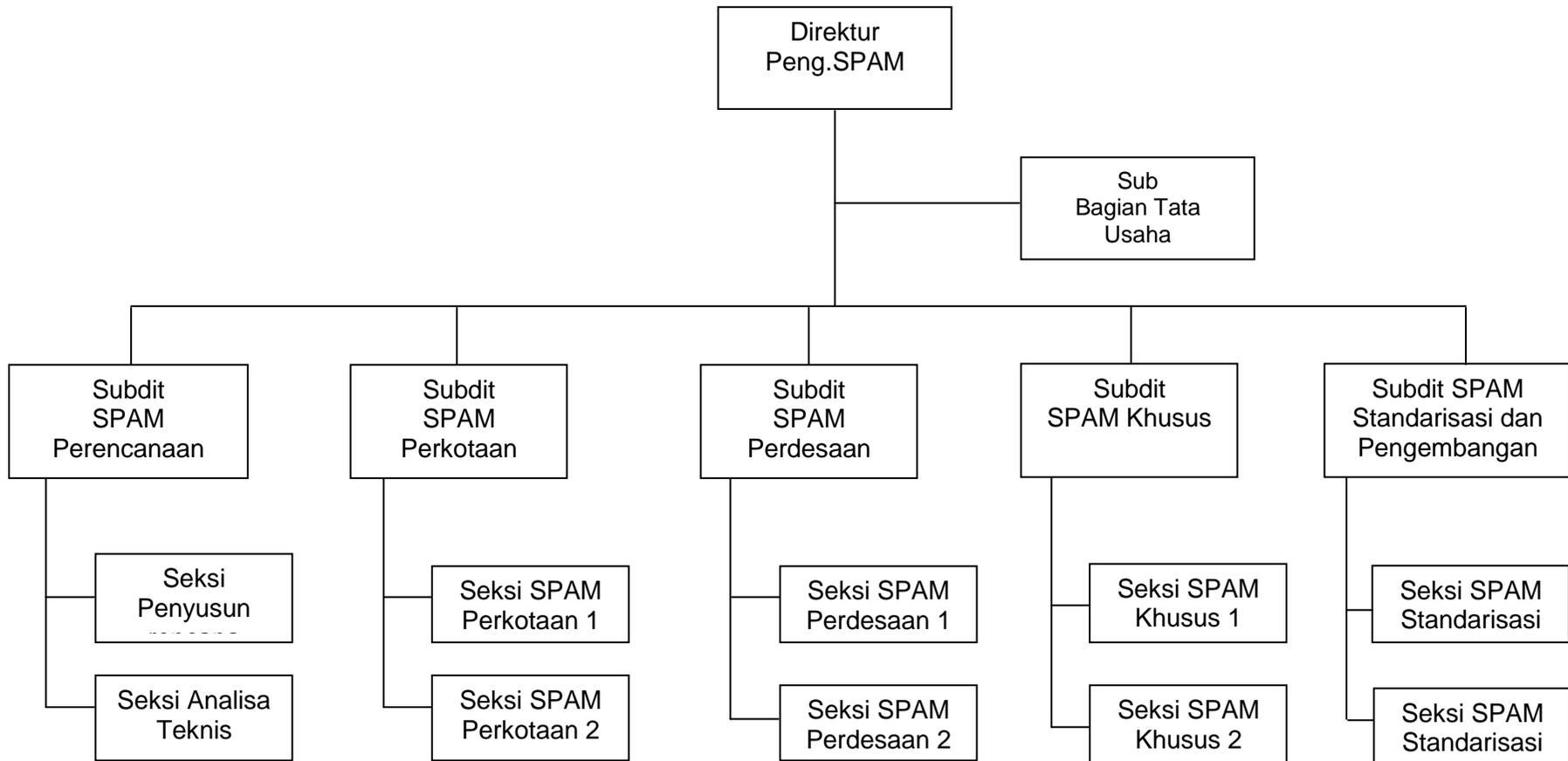
Visi direktorat pengembangan sistem penyediaan air minum terwujudnya masyarakat hidup sehat dan sejahtera dengan air minum berkualitas.

b. Misi

- 1) Membangun, memperluas dan /atau meningkatkan sistem fisik sesuai kaidah teknis dan inovasi teknologi.
- 2) Meningkatkan, kapasitas kelembagaan penyelenggara SPAM dan mengembangkan serta menerapkan norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK) di pusat daerah.
- 3) Mengembangkan perdanaan dan kerja sama dengan badan usaha dan masyarakat,dan
- 4) Memenuhi kebutuhan air baku.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4. Tugas Dan Tanggung Jawab

Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan melaksanakan kebijakan, penyusunan produk pengaturan, pembinaan dan pengawasan serta fasilitasi di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum.

Dalam melaksanakan tugas Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan dan strategi, perencanaan teknis, evaluasi dan pelaporan pengembangan sistem penyediaan air minum;
- b. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum perkotaan, perdesaan, kawasan khusus;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum perkotaan, perdesaan, kawasan khusus, serta fasilitasi penyediaan tanah;
- d. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum;
- e. Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum;
- f. Fasilitasi dan pemberdayaan kelembagaan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum; dan
- g. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat.

Adapun *job description* masing-masing bagian adalah sebagai berikut.

a. Sub Bagian Tata Usaha

Mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, penyelesaian administrasi Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dan tuntutan ganti rugi, perlengkapan, rumah tangga, pengelolaan barang milik negara, tata persuratan dan kearsipan serta koordinasi administrasi direktorat.

b. Subdirektorat Perencanaan Teknis

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan kebijakan dan strategi, perencanaan teknis, evaluasi dan pelaporan pengembangan sistem penyediaan air minum. Dalam melaksanakan tugas Subdirektorat Perencanaan Teknis menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyiapan penyusunan kebijakan dan strategi serta perencanaan teknis pengembangan sistem penyediaan air minum;
- 2) penyusunan program anggaran kegiatan pembinaan teknis, pengawasan teknis pengembangan sistem penyediaan air minum;
- 3) pelaksanaan analisa teknis, evaluasi dan pelaporan pengembangan sistem penyediaan air minum; dan
- 4) pengelolaan data dan informasi penyelenggaraan sistem penyediaan air minum.

c. Subdirektorat Perencanaan Teknis terdiri atas:

- 1) Seksi Penyusunan Rencana mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan dan strategi, program anggaran serta perencanaan teknis pengembangan sistem penyediaan air minum; dan

- 2) Seksi Analisa Teknis mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan analisa teknis, evaluasi dan pelaporan serta pengelolaan data dan informasi penyelenggaraan sistem penyediaan air minum

d. Subdirektorat Sistem Penyediaan Air Minum Perkotaan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan teknis serta fasilitasi pengembangan sistem penyediaan air minum termasuk penanggulangan paska bencana alam dan kerusuhan sosial di wilayah perkotaan. Dalam melaksanakan tugas Subdirektorat Sistem Penyediaan Air Minum Perkotaan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyiapan penyusunan kebijakan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum;
- 2) Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum, dan fasilitasi penyediaan tanah;
- 3) Penyiapan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum; dan
- 4) Fasilitasi serah terima aset pengembangan sistem penyediaan air minum.

e. Subdirektorat Sistem Penyediaan Air Minum Perkotaan terdiri atas:

- 1) Seksi Sistem Penyediaan Air Minum Perkotaan I mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan, pelaksanaan pembangunan, pemberian bimbingan teknis, supervisi serta fasilitasi penyediaan tanah dan serah terima aset

kegiatan pengembangan sistem penyediaan air minum perkotaan di wilayah Pulau Sumatera dan Jawa; dan

- 2) Seksi Sistem Penyediaan Air Minum Perkotaan II mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan, pelaksanaan pembangunan, pemberian bimbingan teknis, supervisi serta fasilitasi penyediaan tanah dan serah terima aset kegiatan pengembangan sistem penyediaan air minum perkotaan di wilayah pulau Kalimantan, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua.

f. Subdirektorat Sistem Penyediaan Air Minum Perdesaan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan teknis serta fasilitasi pengembangan sistem penyediaan air minum termasuk penanggulangan paska bencana alam dan kerusuhan sosial di wilayah Perdesaan. Dalam melaksanakan tugas Subdirektorat Sistem Penyediaan Air Minum Perdesaan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyiapan penyusunan kebijakan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum;
- 2) Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum, dan fasilitasi penyediaan tanah;
- 3) Penyiapan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum; dan
- 4) Fasilitasi serah terima aset pembangunan dan pengembangan sistem penyediaan air minum.

Subdirektorat Sistem Penyediaan Air Minum Perdesaan terdiri atas:

1) Seksi Sistem Penyediaan Air Minum Perdesaan I

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan, pelaksanaan pembangunan, pemberian bimbingan teknis, supervisi serta fasilitasi penyediaan tanah dan serah terima aset kegiatan pengembangan sistem penyediaan air minum perdesaan di wilayah Pulau Sumatera dan Jawa; dan

2) Seksi Sistem Penyediaan Air Minum Perdesaan II

Mempunyai tugas melakukan penyiapan Seksi Sistem Penyediaan bahan penyusunan kebijakan, pelaksanaan pembangunan, pemberian bimbingan teknis, supervisi serta fasilitasi penyediaan tanah dan serah terima aset kegiatan pengembangan sistem penyediaan air minum perdesaan di wilayah pulau Kalimantan, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua.

g. Subdirektorat Sistem Penyediaan Air Minum Khusus

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan teknis, pengawasan teknis, dan fasilitasi dalam pengembangan sistem penyediaan air minum pada kawasan perbatasan, pulau-pulau kecil terluar, pasca bencana, dan kawasan tertentu yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan serta pengembangan inovasi teknologi, dan jejaring kemitraan. Subdirektorat Sistem penyediaan air minum khusus menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyiapan penyusunan kebijakan dan inovasi teknologi di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum kawasan perbatasan, pulau-pulau kecil terluar, pasca bencana, dan kawasan tertentu yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan;
- 2) Penyiapan pelaksanaan kebijakan dan inovasi teknologi di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum kawasan perbatasan, pulau-pulau kecil terluar, pasca bencana, dan kawasan tertentu yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, serta fasilitasi penyediaan tanah;
- 3) Penyiapan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum kawasan perbatasan, pulau-pulau kecil terluar, pasca bencana, dan kawasan tertentu yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan;
- 4) Fasilitasi serah terima aset pengembangan sistem penyediaan air minum kawasan perbatasan, pulau-pulau kecil terluar, pasca bencana, dan kawasan tertentu yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan;
- 5) Pengembangan jejaring kemitraan dalam rangka penyelenggaraan sistem penyediaan air minum;
- 6) Pengembangan dan fasilitasi alternatif pembiayaan dalam rangka pengembangan sistem penyediaan air minum.

h. Subdirektorat SPAM Khusus terdiri atas:

- 1) Seksi Sistem Penyediaan Air Minum Khusus I mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan, pelaksanaan pembangunan, pemberian bimbingan teknis, supervisi, fasilitasi penyediaan tanah dan serah terima aset, pengkajian dan penyusunan inovasi teknologi serta pengembangan alternatif pembiayaan dan jejaring kemitraan dalam rangka kegiatan pengembangan sistem penyediaan air minum pada wilayah Pulau Sumatera dan Jawa; dan
- 3) Seksi Sistem Penyediaan Air Minum Khusus II mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan, pelaksanaan pembangunan, pemberian bimbingan teknis, supervisi, fasilitasi penyediaan tanah dan serah terima aset, pengkajian dan penyusunan inovasi teknologi serta pengembangan alternatif pembiayaan dan jejaring kemitraan dalam rangka kegiatan pengembangan sistem penyediaan air minum pada wilayah Pulau Kalimantan, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua.

i. Subdirektorat Standardisasi dan Kelembagaan

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria serta pembinaan kelembagaan dan sumber daya manusia di bidang penyelenggaraan sistem penyediaan air minum. Dalam melaksanakan tugas Subdirektorat Standardisasi dan Kelembagaan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria bidang penyelenggaraan sistem penyediaan air minum;

- 2) Pemberian bimbingan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang penyelenggaraan sistem penyediaan air minum;
 - 3) Pemantauan dan evaluasi penerapan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang penyelenggaraan sistem penyediaan air minum;
 - 4) Fasilitasi dan pemberdayaan kelembagaan bidang penyelenggaraan sistem penyediaan air minum; dan
 - 5) Pembinaan sumber daya manusia di bidang penyelenggaraan sistem penyediaan air minum.
- j. Subdirektorat Standardisasi dan Kelembagaan terdiri atas:
- 1) Seksi Standardisasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan dan pemberian bimbingan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang penyelenggaraan sistem penyediaan air minum; dan
 - 2) Seksi Kelembagaan mempunyai tugas melakukan penyiapan pemantauan dan evaluasi penerapan norma, standar, prosedur, dan kriteria serta fasilitasi dan pemberdayaan kelembagaan bidang penyelenggaraan sistem penyediaan air minum.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar. Terdapat tiga karakteristik responden yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Berikut

akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dan usia.

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat *proporsi* responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki –laki	12	40%
Perempuan	18	60%
Total	30	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa klarifikasi responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau sebesar 40% (dari total responden), sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 60% (dari total responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

b. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
24-26 Tahun	10	33,3 %
27-30 Tahun	13	43,3 %
Lebih dari 30 Tahun	7	23,3 %
Total	30	100 %

Sumber : Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa klasifikasi responden yang berusia antara 24-26 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%. Responden yang berusia antara 27-30 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3 %, dan responden yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia 27-30 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3% (dari jumlah responden).

2. Analisis Deskripsi

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskriptifkan data-data yang diperoleh dan sebagai sarana melakukan interpretasi hasil kuesioner. Penelitian ini mengamati variabel terikat dan variable bebas, diimana variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel bebas adalah insentif (X1), dan lingkungan kerja (X2).

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 30 responden pada pegawai Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat diuraikan analisis deskriptif untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Kinerja Pegawai (Y)

Di dalam suatu organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap pegawai dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini terdiri dari 8 uraian pernyataan. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

Y	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
Y.1	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat	6	20	22	73,3	2	6,7	-	-	-	-	4,13
Y.2	Saya jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas	7	23,3	16	53,3	5	16,7	2	6,7	-	-	3,93
Y.3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan	9	30,0	14	46,7	6	20,0	1	3,3	-	-	4,03
Y.4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	9	30,0	17	56,7	3	10,0	1	3,3	-	-	4,13
Y.5	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	9	30,0	15	50,0	3	10,0	3	10,0	-	-	4,03

Y.6	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	7	23,3	11	36,7	8	26,7	3	10,0	1	3,3	3,67
Y.7	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	8	26,7	16	53,3	4	13,3	2	6,7	-	-	3,93
Y.8	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	8	26,7	16	53,3	3	10,0	3	10,0	-	-	3,97
Mean Variabel Kinerja Pegawai												3,98

Sumber : *Data primer diolah, tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan pada variabel kinerja pegawai, indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah indikator pertama dan ke empat dengan nilai rata-rata 4,13. Kemudian dilihat dari yang paling kecil kontribusinya terdapat pada indikator ke enam dengan nilai rata-rata 3,67. Selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan pernyataan pertama (Y.1) yakni saya bekerja dengan cekatan dan cepat, menunjukkan bahwa sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju, 73,3% setuju, dan terdapat 6,7% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,13.

Berdasarkan pernyataan kedua (Y.2) yakni saya jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas, menunjukkan bahwa sebanyak 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 53,3% menyatakan setuju, 16,7% menyatakan kurang setuju dan 6,7% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,93.

Berdasarkan pernyataan ketiga (Y.3) yakni saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju, 46,7% menyatakan setuju, 20% menyatakan kurang setuju dan 3,3% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,03.

Berdasarkan pernyataan ke empat (Y.4) yakni saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti, menunjukkan bahwa sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju, 56,7% menyatakan setuju, terdapat 10% menyatakan kurang setuju dan 3,3% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,13.

Berdasarkan pernyataan ke lima (Y.5) yakni saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan, menunjukkan bahwa sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, dan 10% menyatakan kurang setuju dan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,0.

Berdasarkan pernyataan ke enam (Y.6) yakni saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan, menunjukkan bahwa sebanyak 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 36,7% menyatakan setuju, 26,7% menyatakan kurang setuju, 10% menyatakan tidak setuju dan 3,3% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,67.

Berdasarkan pernyataan ke tujuh (Y.7) yakni saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan, menunjukkan bahwa sebanyak 26,7% responden menyatakan sangat setuju, 53,3%

menyatakan setuju, 13,3% menyatakan kurang setuju dan 6,7% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,93.

Berdasarkan pernyataan ke delapan (Y.8) yakni saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan, menunjukkan bahwa sebanyak 42,9% responden menyatakan sangat setuju, 31,0% responden setuju, 14,3% menyatakan kurang setuju dan terdapat 11,9% responden menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,97.

b. Insentif (X1)

Insentif merupakan sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Variabel insentif dalam penelitian ini terdiri dari 8 uraian pernyataan. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Insentif

X1	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
X1.1	Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	7	23,3	16	53,3	7	23,3	-	-	-	-	4,00
X1.2	Insentif yang saya terima tepat waktu	11	36,7	14	46,7	3	10,0	2	6,7	-	-	4,13
X1.3	Insentif yang diterima dapat memotivasi semangat kerja pegawai	17	56,7	10	33,3	3	10,0	-	-	-	-	4,47

X1.4	Upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	4	13,3	20	66,7	1	3,3	3	10,0	2	6,7	3,70
X1.5	Atasan telah memberikan kesempatan promosi, jabatan, pemberian liburan, serta dana untuk kesehatan yang layak	8	26,7	18	60	4	13,3	-	-	-	-	4,13
X1.6	Atasan memberikan piagam penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	9	30,0	16	53,3	3	10,0	2	6,7	-	-	4,07
X1.7	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai	7	23,3	16	53,3	6	20,0	1	3,3	-	-	3,97
X1.8	Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan pekerjaannya	7	23,3	16	53,3	5	16,7	-	-	2	6,7	3,87
Mean Insentif												4,04

Sumber : *Data primer diolah, tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan pada variabel insentif, indikator yang paling dominan mempengaruhi insentif adalah indikator ke tiga dengan nilai rata-rata 4,47. Kemudian dilihat dari yang paling kecil kontribusinya terdapat pada indikator ke

empat dengan nilai rata-rata 3,70. Selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan pernyataan pertama (X1.1) yakni insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, menunjukkan bahwa sebanyak 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 53,3% setuju, dan 23,3% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,0.

Berdasarkan pernyataan kedua (X1.2) yakni insentif yang saya terima tepat waktu, menunjukkan bahwa sebanyak 36,7% responden menyatakan sangat setuju, 46,7% menyatakan setuju, 10% menyatakan kurang setuju dan 6,7% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,13.

Berdasarkan pernyataan ketiga (X1.3) yakni insentif yang diterima dapat memotivasi semangat kerja pegawai, menunjukkan bahwa sebanyak 56,7% responden menyatakan sangat setuju, 33,3% menyatakan setuju, dan 10% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,47.

Berdasarkan pernyataan ke empat (X1.4) yakni upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, menunjukkan bahwa sebanyak 13,3% responden menyatakan sangat setuju, 66,7% menyatakan setuju, 3,3% menyatakan kurang setuju, 10% menyatakan tidak setuju dan 6,7% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,70.

Berdasarkan pernyataan ke lima (X1.5) yakni atasan telah memberikan kesempatan promosi, jabatan, pemberian liburan, serta

dana untuk kesehatan yang layak, menunjukkan bahwa sebanyak 26,7% responden menyatakan sangat setuju, 60% menyatakan setuju, dan 13,3% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,13.

Berdasarkan pernyataan ke enam (X1.6) yakni atasan memberikan piagam penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, menunjukkan bahwa sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju, 53,3% menyatakan setuju, 10% menyatakan kurang setuju, dan 6,7% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,07.

Berdasarkan pernyataan ke tujuh (X1.7) yakni atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai, menunjukkan bahwa sebanyak 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 53,3% menyatakan setuju, 20% menyatakan kurang setuju dan 3,3% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,97.

Berdasarkan pernyataan ke delapan (X1.8) yakni pegawai menerima tunjangan sesuai dengan pekerjaannya, menunjukkan bahwa sebanyak 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 53,3% menyatakan setuju, 16,7% menyatakan kurang setuju dan 6,7% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,97.

c. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan efektif dan efisien sehingga dapat mempengaruhi emosional pegawai. Variabel lingkungan kerja dalam

penelitian ini terdiri dari 8 uraian pernyataan. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

X2	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
X2.1	Adanya ruang kerja kantor yang memadai	9	30,0	16	53,3	5	16,7	-	-	-	-	4,13
X2.2	Adanya tata letak kerja kantor yang memadai	7	23,3	12	40,0	9	30,0	2	6,7	-	-	3,80
X2.3	Adanya keakraban antara atasan dan bawahan dapat membuat pegawai merasa nyaman dengan suasana di dalam kantor	11	36,7	14	46,7	4	13,3	1	3,3	-	-	4,17
X2.4	Adanya keterbukaan antara pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif	8	26,7	16	53,3	4	13,3	2	6,7	-	-	4,00
X2.5	Hubungan antara pegawai dengan atasan terjalin dengan baik	8	26,7	17	56,7	3	10,0	2	6,7	-	-	4,03
X2.6	Hubungan antara sesama rekan kerja di perusahaan saat ini tidak begitu kondusif dikarenakan faktor-faktor tertentu	5	16,7	6	20,0	7	23,3	6	20,0	6	20,6	2,93

X2.7	Hubungan antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja	7	23,3	15	50,0	4	13,3	4	13,3	-	-	3,83
X2.8	Hubungan antara sesama rekan kerja saat ini kurang begitu menyatu di lingkungan kerja	2	6,7	12	40,0	8	26,7	4	13,3	4	13,3	3,13
Mean Lingkungan Kerja												3,75

Sumber : *Data primer diolah, tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan pada variabel lingkungan kerja, indikator yang paling dominan mempengaruhi lingkungan kerja adalah indikator ke tiga dengan nilai rata-rata 4,17. Kemudian dilihat dari yang paling kecil kontribusinya terdapat pada indikator ke enam dengan nilai rata-rata 2,93. Selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan pernyataan pertama (X2.1) yakni adanya ruang kerja kantor yang memadai, menunjukkan bahwa sebanyak 30,0% responden menyatakan sangat setuju, 53,3% setuju, dan 16,7% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,13.

Berdasarkan pernyataan kedua (X2.2) yakni adanya tata letak kerja kantor yang memadai, menunjukkan bahwa sebanyak 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 40% menyatakan setuju, 30% menyatakan kurang setuju dan 6,7% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,80.

Berdasarkan pernyataan ketiga (X2.3) yakni adanya keakraban antara atasan dan bawahan dapat membuat pegawai merasa nyaman dengan suasana di dalam kantor, menunjukkan bahwa sebanyak 36,7%

responden menyatakan sangat setuju, 46,7% menyatakan setuju, 13,3% menyatakan kurang setuju dan 3,3% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,17.

Berdasarkan pernyataan ke empat (X2.4) yakni adanya keterbukaan antara pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif, menunjukkan bahwa sebanyak 26,7% responden menyatakan sangat setuju, 53,3% menyatakan setuju, 13,3% menyatakan kurang setuju, dan 6,7% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,00.

Berdasarkan pernyataan ke lima (X2.5) yakni hubungan antara pegawai dengan atasan terjalin dengan baik, menunjukkan bahwa sebanyak 26,7% responden menyatakan sangat setuju, 56,7% menyatakan setuju, 10% menyatakan kurang setuju dan 6,7% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,03.

Berdasarkan pernyataan ke enam (X2.6) yakni hubungan antara sesama rekan kerja di perusahaan saat ini tidak begitu kondusif dikarenakan faktor-faktor tertentu, menunjukkan bahwa sebanyak 16,7% responden menyatakan sangat setuju, 20% menyatakan setuju, 23,3% menyatakan kurang setuju, dan 20% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 2,93.

Berdasarkan pernyataan ke tujuh (X2.7) yakni hubungan antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja, menunjukkan bahwa sebanyak 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, dan 13,3% menyatakan kurang setuju dan tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,83.

Berdasarkan pernyataan ke delapan (X2.8) yakni hubungan antara sesama rekan kerja saat ini kurang begitu menyatu di lingkungan kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 6,7% responden menyatakan sangat setuju, 40% menyatakan setuju, 26,7% menyatakan kurang setuju dan 13,3% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,13.

3. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Demikian sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid. Standar validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,30. Untuk mendapatkan nilai r_{hitung} maka digunakan alat bantu program SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan program SPSS versi 22, menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner insentif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah valid karena diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar apabila dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,30.

- 1) Nilai r_{hitung} insentif berada antara 0.317 sampai 0.688.
- 2) Nilai r_{hitung} lingkungan kerja berada antara 0,356 sampai 0,698.
- 3) Nilai r_{hitung} kinerja pegawai berada antara 0,359 sampai 0,694.

Selengkapnya hasil uji validitas insentif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 30; $\alpha = 0,05$)	Status
X1.1	0.317	0.30	Valid
X1.2	0.658	0.30	Valid
X1.3	0.624	0.30	Valid
X1.4	0.688	0.30	Valid
X1.5	0.587	0.30	Valid
X1.6	0.561	0.30	Valid
X1.7	0.450	0.30	Valid
X1.8	0.400	0.30	Valid
X2.1	0.356	0.30	Valid
X2.2	0.698	0.30	Valid
X2.3	0.480	0.30	Valid
X2.4	0.612	0.30	Valid
X2.5	0.374	0.30	Valid
X2.6	0.592	0.30	Valid
X2.7	0.688	0.30	Valid
X2.8	0.469	0.30	Valid
Y.1	0.413	0.30	Valid
Y.2	0.506	0.30	Valid
Y.3	0.694	0.30	Valid
Y.4	0.690	0.30	Valid
Y.5	0.359	0.30	Valid
Y.6	0.659	0.30	Valid
Y.7	0.661	0.30	Valid
Y.8	0.672	0.30	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2019

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* (α) dengan nilai standar reliabilitas 0,60. Jika nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60 dinyatakan reliabel. Sebaliknya, Jika nilai *cronbach alpha* (α) <

0,60 dinyatakan tidak reliabel. Untuk mendapatkan nilai *cronbach alpha* (α) maka digunakan alat bantu program SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 22, menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel penelitian (insentif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai) adalah reliabel karena diperoleh nilai *cronbach alpha* (α) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai standar reliabilitas 0,60.

- 1) Nilai *cronbach alpha* (α) insentif adalah 0,810.
- 2) Nilai *cronbach alpha* (α) lingkungan kerja adalah 0,808.
- 3) Nilai *cronbach alpha* (α) kinerja pegawai adalah 0,841.

Selengkapnya hasil uji reliabilitas insentif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	r _{tabel}	Keterangan
Insentif	0,810	0.60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,808	0.60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,841	0.60	Reliabel

Sumber : *Data primer diolah, tahun 2019*

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data yang dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi penelitian dengan signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi penelitian (p) > 0,05, maka data dinyatakan terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi penelitian (p) < 0,05, maka data dinyatakan tidak terdistribusi secara

normal. Untuk mendapatkan nilai signifikansi penelitian (p) maka digunakan alat bantu program SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan program SPSS versi 22, menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel penelitian (insentif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai) adalah terdistribusi dengan normal karena diperoleh nilai signifikansi penelitian (p) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai signifikansi normalitas 0,05.

- 1) Nilai signifikansi (p) insentif adalah 0,000 dengan nilai sebesar 0,294.
- 2) Nilai signifikansi (p) lingkungan kerja adalah 0,010 dengan nilai sebesar 0,186.
- 3) Nilai signifikansi (p) kinerja pegawai adalah 0,011 dengan nilai sebesar 0,184.

Selengkapnya hasil uji Normalitas insentif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Insentif	Lingkungan_Kerja	Kinerja
N		30	30	30
Normal	Mean	32.3333	30.0333	31.8000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.34172	5.02740	4.72995
Most Extreme	Absolute	.294	.186	.184
Differences	Positive	.199	.078	.154
	Negative	-.294	-.186	-.184
Test Statistic		.294	.186	.184
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.010 ^c	.011 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : *Data primer diolah, tahun 2019*

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebas. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan melihat nilai inflation faktor (VIP) dan tolerance, dengan ketentuan : Jika VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka model regrasi bebas dari multikolienieritas

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 Insentif	.865	.617	.388	.284	3.523
Lingkungan_Kerja	.778	.171	.086	.284	3.523

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Data primer diolah, tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.8, menunjukkan bahwa uji miltikolinearitas menghasilkan nilai VIF untuk kedua variabel bebas (insentif dan lingkungan kerja) sebesar 3,523 dan nilai toleransi 0,284. Nilai VIF tersebut kurang dari 10 serta nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut maka seluruh variabel bebas yang terdiri atas insentif dan lingkungan kerja tidak terjadi hubungan ganda atau bebas dari multikolienieritas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (insentif dan

lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mendapatkan nilai regresi maka digunakan alat bantu program SPSS versi 22.

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.590	3.395		.468	.643
Insentif	.793	.195	.728	4.075	.000
Lingkungan_Kerja	.152	.168	.161	.902	.375

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : *Data primer diolah, tahun 2019*

Berdasarkan hasil olahan regresi dengan menggunakan program SPSS versi 22, maka dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,590 + 0,793 X_1 + 0,152X_2$$

- 1) Nilai konstanta penelitian adalah sebesar 1,590 menunjukkan bahwa besarnya kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh insentif dan lingkungan kerja.
- 2) Nilai koefisien insentif adalah 0,793 menunjukkan bahwa jika insentif ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 79,30%.
- 3) Nilai koefisien lingkungan kerja adalah 0,152 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja yang kondusif ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 15,20%.

6. Uji Hipotesis

a. Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing dari variabel bebas (insentif dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai). Hasil pengujian secara parsial menggunakan program SPSS versi 22.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan *coefficient* signifikansi (p value) dengan probabilitas signifikansi 0,05. Jika *coefficient* signifikansi (p value) dibawah 0,05 maka hipotesis diterima atau berpengaruh signifikan, sebaliknya jika *coefficient* signifikansi (p value) lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh signifikan.

Untuk mengetahui penelitian berpengaruh positif atau negative maka dilihat pada simbol nilai *coefficient* variabel dari masing-masing penelitian. Jika simbol nilai *coefficient* variabel penelitian positif maka variabel penelitian berpengaruh positif. Sebaliknya, jika simbol nilai *coefficient* variabel penelitian negative maka variabel penelitian berpengaruh negative.

Tabel 4.10
Pengujian Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.590	3.395		.468	.643
Insentif	.793	.195	.728	4.075	.000
Lingkungan_Kerja	.152	.168	.161	.902	.375

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, tahun 2019

Uji Hipotesis I

Perumusan hipotesis :

Ha : Diduga bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ho : Diduga bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari Tabel 4.10, menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena nilai *coefficient* signifikansi (p value) di bawah nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,000 < 0,05$). Nilai *coefficient* variabel penelitian adalah 0,793 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis II

Perumusan hipotesis :

Ha : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ho : Diduga bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari Tabel 4.10, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena nilai *coefficient* signifikansi (p value) lebih besar dari nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,375 > 0,05$). Nilai *coefficient* variabel penelitian adalah 0,152 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari Tabel 4.12, dapat dijelaskan pula bahwa insentif memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan

oleh nilai t insentif (4,075) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t lingkungan kerja (0,902).

b. Secara Simultan

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel bebas penelitian (insentif dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil pengujian secara simultan menggunakan program SPSS versi 22.

Pengujian penelitian dilakukan dengan membandingkan *coefficient* signifikansi (p value) dengan probabilitas signifikansi 0,05. Jika *coefficient* signifikansi (p value) dibawah 0,05 maka hipotesis diterima atau berpengaruh signifikan, sebaliknya jika *coefficient* signifikansi (p value) lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 4.11
Pengujian Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.955	2	244.978	41.641	.000 ^b
	Residual	158.845	27	5.883		
	Total	648.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Insentif

Sumber : *Data primer diolah, tahun 2019*

Perumusan hipotesis :

Ha : Diduga bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ho : Diduga bahwa insentif dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari Tabel 4.11, menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena nilai *coefficient* signifikansi (p value) lebih kecil dari nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,000 > 0,05$).

c. Secara Determinasi

Pengujian hipotesis secara determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas (insentif dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Hasil pengujian secara determinasi menggunakan program SPSS versi 22.

Tabel 4.12
Pengujian Secara Determinasi (Uji R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.869 ^a	.755	.737	2.42552	.755	41.641	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Insentif
Sumber : *Data primer diolah, tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel bebas (insentif dan lingkungan kerja) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) karena nilai R mendekati nilai 1 yakni 0,869 atau sebesar 86,90%. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari besarnya nilai R². Besar R² adalah 0,755 atau kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 75,50%. Hal ini berarti

bahwa terdapat 24,50% (100% - 75,50%) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain.

Standard error of the estimate (standar deviasi) digunakan untuk mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Besar standar deviasinya adalah 2,425, menunjukkan bahwa standar deviasinya baik. Semakin kecil standar deviasinya maka model semakin baik.

C. Pembahasan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Kinerja Aparatur Negara tidak bisa lagi bertindak dan bersikap sekehendaknya tanpa memperhatikan kepentingan masyarakat sehingga mereka akan terus dituntut untuk meningkatkan pelayanannya baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Karena adanya tantangan-tantangan baru tersebut, maka merupakan suatu hal yang urgen bagi pemerintah untuk melakukan peningkatan kinerja pegawai.

Di dalam suatu organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap pegawai dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja.

Kinerja adalah proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu sehingga dapat memberikan hasil secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan suatu perbuatan, prestasi, pameran umum ketrampilan, dalam menilai bagaimana seseorang telah bekerja di bandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011)

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi. Hal ini perkuat oleh Mangkunegara (2010) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pada penelitian ini kinerja pegawai diukur dari insentif yang diberikan dan lingkungan kerja. Karena dua indikator inilah pegawai dapat termotivasi dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerjanya.

a. Insentif

Insentif merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan. Semangat dan tidaknya pegawai disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena nilai *coefficient*

signifikansi (p value) di bawah nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,000 < 0,05$). Nilai *coefficient* variabel penelitian adalah 0,793 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa jika insentif ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 79,30%.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan efektif dan efisien sehingga dapat mempengaruhi emosional pegawai. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang cukup lama. Jika pegawai menyenangi lingkungannya maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, waktu kerja yang digunakan bisa efektif sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena nilai *coefficient* signifikansi (p value) lebih besar dari nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,375 > 0,05$). Nilai *coefficient* variabel penelitian adalah 0,152 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa jika

lingkungan kerja yang kondusif ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 15,20%.

Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh nilai t insentif (4,075) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t lingkungan kerja (0,902).

Berdasarkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai *coefficient* signifikansi (p value) lebih kecil dari nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,000 > 0,05$). Variabel bebas (insentif dan lingkungan kerja) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) karena nilai R mendekati nilai 1 yakni 0,869 atau sebesar 86,90%. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari besarnya nilai R^2 . Besar R^2 adalah 0,755 atau kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 75,50%. Hal ini berarti bahwa terdapat 24,50% ($100\% - 75,50\%$) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Insentif dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 75,50%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan agar membina, mempertahankan, dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja pegawai.
2. Pada penelitian ini, kemampuan variabel bebas (insentif dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan pengaruh dari variabel terikatnya (kinerja pegawai) adalah sebesar 75,50%. Oleh karena itu, para peneliti

selanjutnya agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti tingkat pendidikan pegawai, tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andyawan (2007), *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Surakarta*. (online). <https://epirits.ums.ac.id>.
- Anoraga, Pandji (2010), *Manajemen Bisnis*. Jakarta: RinekaCipta.
- Gibson, James. L. (2010). *Manajemen*. Alih bahasa Zuhad Ichyandin. Ed 9. Jakarta: Erlangga.
- Gorda, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: STIE Satya Dharma.
- Hartono, S (2017). *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo*. (online). Vol. 18 No. 01. Download.Portalgaruda.org diakses 17 Juli 2018
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrafachrudi. (2012). *Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya*. Bandung: Galia Indah.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mirwan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ningsih, L, C (2013). *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi AJP Bumi Putra Kantor Cabang Kayatungan Malang)*. (online). Vol. 2 No 2, <https://media.neliti.com>, diakses 22 Juni 2018.
- Nitisemito, (2010). *Manajemen Personalialia: manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pradistya, A, A (2017) *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Radenintan Bandar Lampung*. (online). <https://digilib.unila.ac.id>, diakses 10 Juli 2018.
- Prawirosentono, Suryadi (2012). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Sarwoto (2012). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Silalahi (2009). *Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Simanjuntak, Payaman J(2010). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE UI.

Supardi (2009). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.

HASIL OLAHAN DATA

```

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
  /ORDER=ANALYSIS.
    
```

Frequencies Insentif

Notes		
Output Created		25-JAN-2019 11:29:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.0000	4.1333	4.4667	3.7000	4.1333	4.0667	3.9667	3.8667
Median	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Minimum	3.00	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	23.3	23.3	23.3
	4.00	16	53.3	53.3	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	3	10.0	10.0	16.7
	4.00	14	46.7	46.7	63.3
	5.00	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	10.0	10.0	10.0
	4.00	10	33.3	33.3	43.3
	5.00	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	6.7	6.7	6.7
	2.00	3	10.0	10.0	16.7
	3.00	1	3.3	3.3	20.0
	4.00	20	66.7	66.7	86.7
	5.00	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	13.3	13.3	13.3
	4.00	18	60.0	60.0	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	3	10.0	10.0	16.7
	4.00	16	53.3	53.3	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	6	20.0	20.0	23.3
	4.00	16	53.3	53.3	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	5	16.7	16.7	23.3
	4.00	16	53.3	53.3	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability Insentif

Notes

Output Created	25-JAN-2019 11:29:35
Comments	
Input	Active Dataset
	Filter
	Weight
	Split File
	N of Rows in Working Data File
	Matrix Input
Missing Value	Definition of Missing
Handling	Cases Used
Syntax	
Resources	Processor Time
	Elapsed Time

DataSet0

<none>

<none>

<none>

30

User-defined missing values are treated as missing.

Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002
VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
    
```

00:00:00.00

00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.3333	16.575	.317	.815
X1.2	28.2000	13.890	.658	.768
X1.3	27.8667	15.085	.624	.779
X1.4	28.6333	12.585	.688	.762
X1.5	28.2000	15.545	.587	.785
X1.6	28.2667	14.616	.561	.784
X1.7	28.3667	15.551	.450	.799
X1.8	28.4667	14.740	.400	.813

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	16.7	16.7	16.7
	4.00	16	53.3	53.3	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	9	30.0	30.0	36.7
	4.00	12	40.0	40.0	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	4	13.3	13.3	16.7
	4.00	14	46.7	46.7	63.3
	5.00	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	4	13.3	13.3	20.0
	4.00	16	53.3	53.3	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	3	10.0	10.0	16.7
	4.00	17	56.7	56.7	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	20.0	20.0	20.0
	2.00	6	20.0	20.0	40.0
	3.00	7	23.3	23.3	63.3
	4.00	6	20.0	20.0	83.3
	5.00	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	13.3	13.3	13.3
	3.00	4	13.3	13.3	26.7
	4.00	15	50.0	50.0	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	13.3	13.3	13.3
	2.00	4	13.3	13.3	26.7
	3.00	8	26.7	26.7	53.3
	4.00	12	40.0	40.0	93.3
	5.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Lingkungan Kerja

Notes

Output Created	25-JAN-2019 11:30:19	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resource	Processor Time	00:00:00.00
s	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	25.9000	22.507	.356	.807
X2.2	26.2333	19.082	.698	.762
X2.3	25.8667	21.154	.480	.793
X2.4	26.0333	20.033	.612	.775
X2.5	26.0000	21.793	.374	.805
X2.6	27.1000	16.645	.592	.782
X2.7	26.2000	18.717	.688	.761
X2.8	26.9000	19.128	.469	.798

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.7	6.7	6.7
	4.00	22	73.3	73.3	80.0
	5.00	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	5	16.7	16.7	23.3
	4.00	16	53.3	53.3	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	6	20.0	20.0	23.3
	4.00	14	46.7	46.7	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	3	10.0	10.0	13.3
	4.00	17	56.7	56.7	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	10.0	10.0	10.0
	3.00	3	10.0	10.0	20.0
	4.00	15	50.0	50.0	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.3	3.3	3.3
	2.00	3	10.0	10.0	13.3
	3.00	8	26.7	26.7	40.0
	4.00	11	36.7	36.7	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	4	13.3	13.3	20.0
	4.00	16	53.3	53.3	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	10.0	10.0	10.0
	3.00	3	10.0	10.0	20.0
	4.00	16	53.3	53.3	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Kinerja Pegawai

Notes

Output Created	25-JAN-2019 11:30:56	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	27.6667	20.230	.413	.841
Y.2	27.8667	18.120	.506	.831
Y.3	27.7667	17.082	.694	.808
Y.4	27.6667	17.609	.690	.811
Y.5	27.8000	18.717	.359	.850
Y.6	28.1333	15.706	.659	.812
Y.7	27.8667	15.982	.661	.811
Y.8	27.8333	16.695	.672	.809

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Insentif Lingkungan_Kerja Kinerja

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		25-JAN-2019 11:32:30
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Handling	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.	
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Insentif Lingkungan_Kerja Kinerja /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.02
	Number of Cases Allowed ^a		131072

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Insentif	Lingkungan_Kerja	Kinerja
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.3333	30.0333	31.8000
	Std. Deviation	4.34172	5.02740	4.72995
Most Extreme Differences	Absolute	.294	.186	.184
	Positive	.199	.078	.154
	Negative	-.294	-.186	-.184
Test Statistic		.294	.186	.184
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.010 ^c	.011 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COLLIN TOL ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Insentif Lingkungan_Kerja.

```

Regression

Notes

Output Created	25-JAN-2019 11:33:00	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COLLIN TOL ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER Insentif Lingkungan_Kerja.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Insentif	.865	.617	.388	.284	3.523
	Lingkungan_Kerja	.778	.171	.086	.284	3.523

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.869 ^a	.755	.737	2.42552	.755	41.641	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Insentif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.955	2	244.978	41.641	.000 ^b
	Residual	158.845	27	5.883		
	Total	648.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Insentif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.590	3.395		.468	.643
	Insentif	.793	.195	.728	4.075	.000
	Lingkungan_Kerja	.152	.168	.161	.902	.375

a. Dependent Variable: Kinerja

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesedian Bapak/ibu/Saudara untuk menjadi Responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan.**

- **Identitas Responden**

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia :

- **Petunjuk**

Centanglah (√) salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut :

- STS = Sangat Tidak Setuju = 1 Point
- TS = Tidak Setuju = 2 Point
- KS = Kurang Setuju = 3 Point
- S = Setuju = 4 Point
- SS = Sangat Setuju = 5 Point

No	KETERANGAN	STS	TS	KS	S	SS
	INSENTIF (X1)					
	Insentif Material					
1	Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Insentif yang saya terima tepat waktu					
3	Insentif yang diterima dapat memotivasi semangat kerja karyawan					
4	Upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					

Insentif Non Material						
1	Atasan telah memberikan kesempatan promosi jabatan, pemberian libur serta dana untuk kesehatan yang layak					
2	Atasan memberikan piagam penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
3	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan					
4	Karyawan menerima tunjangan sesuai dengan pekerjaannya					
LINGKUNGAN KERJA (X2)						
Kondisi Kerja						
1	Adanya ruang kerja kantor yang memadai					
2	Adanya tata letak kerja kantor yang memadai					
3	Adanya keakraban antara atasan dan bawahan dapat membuat karyawan merasa nyaman dengan suasana didalam kantor					
4	Adanya keterbukaan antara pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif					
Hubungan Karyawan						
1	Hubungan antara pegawai dengan atasan terjalin dengan baik					
2	Hubungan antara sesama rekan kerja di perusahaan saat ini tidak begitu kondusif dikarenakan faktor-faktor tertentu					
3	Hubungan antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja					
4	Hubungan antara sesama rekan kerja saat ini kurang begitu menyatu di lingkungan kerja perusahaan					

KINERJA PEGAWAI (Y)						
Kualitas Kerja						
1	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat					
2	Saya jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
Kuantitas Kerja						
1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
2	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
3	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
4	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					

TABULASI RESPONDEN

No	INSENTIF								JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	5	5	4	4	5	36
2	5	5	4	4	4	5	5	4	36
3	4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	4	5	5	5	5	4	4	4	36
5	5	4	4	4	5	5	4	4	35
6	4	4	5	4	5	5	4	4	35
7	4	4	5	5	5	4	4	5	36
8	4	4	5	4	4	4	5	5	35
9	5	5	5	3	4	4	4	4	34
10	4	4	5	4	4	5	3	4	33
11	5	5	5	4	4	4	3	3	33
12	4	5	5	4	4	4	3	4	33
13	4	5	4	4	4	4	5	4	34
14	4	4	5	4	4	4	5	5	35
15	3	4	4	4	4	4	5	5	33
16	4	5	5	5	3	3	3	4	32
17	4	4	5	4	5	4	4	4	34
18	4	4	5	4	5	5	4	3	34
19	4	5	4	4	4	4	4	4	33
20	5	5	5	4	4	5	4	3	35
21	4	5	5	4	4	4	4	5	35
22	3	3	4	4	4	5	4	4	31
23	3	4	4	4	5	5	4	4	33
24	5	4	5	2	4	4	4	5	33
25	3	4	4	4	4	4	5	4	32
26	3	4	5	4	4	5	4	1	30
27	4	3	4	1	4	2	4	3	25
28	3	2	3	2	3	3	3	4	23
29	4	2	3	1	3	3	2	3	21
30	3	3	3	2	3	2	3	1	20

TABULASI RESPONDEN

No	LINGKUNGAN KERJA								JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	4	5	4	5	5	5	38
2	4	5	5	5	5	4	4	5	37
3	5	4	5	5	4	4	5	4	36
4	5	4	4	4	4	5	5	4	35
5	4	5	4	4	5	5	4	4	35
6	4	4	5	5	4	3	5	4	34
7	5	4	4	5	5	3	5	3	34
8	5	3	4	4	4	5	4	4	33
9	4	4	5	5	4	3	4	3	32
10	4	5	5	4	4	3	5	4	34
11	4	5	5	4	3	4	4	4	33
12	3	4	4	4	4	5	4	4	32
13	3	5	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	5	4	4	4	5	3	33
15	4	4	5	5	5	2	4	2	31
16	5	3	4	4	5	1	4	4	30
17	5	5	4	4	4	4	3	3	32
18	4	4	5	5	5	3	4	2	32
19	4	4	4	4	4	1	4	4	29
20	5	4	4	4	5	3	3	1	29
21	4	4	5	4	4	2	3	1	27
22	4	3	5	2	4	3	4	3	28
23	5	3	3	4	5	1	3	2	26
24	4	3	4	3	4	2	4	1	25
25	4	3	3	3	4	1	4	4	26
26	4	3	4	4	3	1	2	3	24
27	3	2	3	3	2	2	4	3	22
28	4	2	3	4	2	2	2	3	22
29	3	3	2	3	4	2	2	2	21
30	3	3	4	2	3	1	2	1	19

TABULASI RESPONDEN

No	KINERJA PEGAWAI								JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	5	5	4	5	5	4	37
2	4	4	5	5	4	5	4	5	36
3	5	4	4	4	5	5	5	4	36
4	4	4	5	5	5	3	4	4	34
5	4	5	5	4	4	4	5	5	36
6	5	4	5	4	4	5	4	4	35
7	4	3	4	4	4	4	5	5	33
8	5	5	4	4	3	4	5	5	35
9	5	4	4	4	4	5	3	5	34
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	5	5	5	4	4	5	36
12	4	4	5	5	4	4	4	5	35
13	4	5	5	4	4	3	4	4	33
14	4	4	4	4	5	5	5	5	36
15	4	3	4	3	5	2	3	3	27
16	4	5	5	4	3	4	4	3	32
17	5	4	4	4	3	3	4	4	31
18	4	3	3	4	5	2	4	4	29
19	4	2	4	4	4	4	4	4	30
20	5	5	4	5	4	4	5	4	36
21	4	4	4	4	4	3	4	4	31
22	4	4	3	5	5	3	4	4	32
23	4	4	4	5	5	5	5	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	5	4	5	5	4	4	4	35
26	4	3	3	4	4	2	1	4	25
27	3	4	3	4	2	3	4	2	25
28	4	4	3	3	2	3	3	2	24
29	4	2	3	2	4	1	3	2	21
30	3	3	2	3	2	3	1	3	20

BIOGRAFI PENULIS



NURWANDA, lahir di Kerayaan pada tanggal 23 Juni 1996. Anak ketiga dari lima bersaudara, dari pasangan Juhaeni dan Hafsah. Peneliti memulai pendidikan di SDN Kerayaan Kab. Kotabaru pada tahun 2002 dan lulus pada tahun 2008. Pada tahun ini juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Pulau Laut Kepulauan dan lulus pada tahun 2011. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan di MAN Kotabaru dan lulus pada tahun 2014. Mengikuti program S1 Manajemen Unismuh Makassar sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar