

TESIS

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DISPERKIMTAN PROV. SULSEL**

***EFFECT OF INCENTIVES AND WORK ENVIRONMENT ON
CIVIL SERVICE PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION
AS INTERVENING VARIABLES IN THE DISPERKIMTAN
SOUTH SULAWESI PROVINCIAL***

**SITI HARDIYANTI WARIS
A012181024**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**



TESIS

PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DISPERKIMTAN PROV. SULSEL

Disusun Oleh:

SITI HARDIYANTI WARIS
A012181024



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020



Optimized using
trial version
www.balesio.com

TESIS

PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN KEPUASAN KINERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* DI DINAS PERUMAHAN, KAWASAN
PEMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

disusun dan diajukan oleh :

SITI HARDIYANTI WARIS
A012181024

telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis
Pada tanggal 25 Juli 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Komisi Penasehat,

Ketua

Anggota

Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, S.E., M.Si.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si., CIPM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. H. Syamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM.



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.



ABSTRAK

SITI HARDIYANTI WARIS. *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Disperkimtan Provinsi Sulawesi Selatan* (dibimbing oleh Mahlia Muis dan Musran Munizu)

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Disperkimtan Provinsi Sulawesi Selatan

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti. Populasi adalah seluruh PNS di lingkup Disperkimtan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 135 orang. Adapun, sampel yang digunakan sebanyak 134 orang. Pengumpulan data menggunakan metode survei melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Data dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 25

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Disperkimtan Provinsi Sulawesi Selatan. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang memediasi antara lingkungan kerja dan kinerja tidak berpengaruh positif dan signifikan. Dalam hal ini, kepuasan kerja memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS.

kata kunci: insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan variabel intervening



ABSTRACT

Siti Hardiyanti Waris. *Effects of Incentives and Work Environment on Civil Service Performance and Job Satisfaction as Intervening Variables in the Disperkimtan, South Sulawesi Province (supervised Mahlia Muis dan Musran Munizu)*

This study aims to determine the effects of incentives and work environment on civil service performance and job satisfaction as intervening variables in the Disperkimtan South Sulawesi Province.

The method in this study is a descriptive method with a quantitative approach to determine the effect of the variables studied. The populations in this study were all civil servants covered by the provincial Disperkimtan Sulsel, amounting to 135 people. While the samples used in this study amounting to 134 people. Data collection techniques used survey methods through observation, questionnaires, and literature study. Data analysis was performed using SPSS (Statistical Package for the Social Science) version 25.

The results of this study indicate that incentives and work environments have directly a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance in the Disperkimtan South Sulawesi Province. There is no positive and significant effect between incentives on performance through job satisfaction as an intervening variable. While job satisfaction as an intervening variable mediates between work environment and performance has no positive and significant effect. In this case job satisfaction weakens the influence of the work environment on the performance of civil servants.

Keywords : Incentives, Work environment, Job satisfaction and intervening variables.



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Siti Hardiyanti Waris
Nim : A012181024
Program studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis/disertasi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 03 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



Siti Hardiyanti Waris



PRAKATA



Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: **Pengaruh Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Disperkimtan Prov. Sulsel**

Tesis disusun dalam rangka memenuhi persyaratan dalam penyelesaian studi pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan tidak terlepas dari bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, doa dan motivasi kepada penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ibu Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si., CIPM selaku Pembimbing II, atas bimbingannya yang telah diberikan mulai dari penulisan proposal penelitian sampai dengan penulisan tesis.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, tak lupa penulis sampaikan



kepada Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M. A. selaku Rektor Universitas Hasanuddin.

2. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M. Si. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof.Dr.H. Samsu Alam, SE., M. Si,CIPM. Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian A.S Parawansa, M.Si., Ph.D, Bapak Dr. Maat Pono,S.E., M.Si., dan Dr. Hj. Jumidah Maming, SE., M.Si. selaku Panitia Penilai Seminar Usul Penelitian, Hasil Penelitian dan Ujian Akhir Magister.
5. Bapak/Ibu dosen pada Program Studi Magister Manajemen atas segala curahan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan serta Pengelola Prodi Magister Manajemen yang banyak memberikan bimbingan dan arahan.
6. Ayahanda H. Abd. Waris, S.E., M.Si., Ibunda Isida, S.E., M.M., kakak saya Khadijah Waris, S.T.,M.Si., serta segenap keluarga besar tercinta atas dukungan dan motivasinya yang diberikan kepada penulis.
7. Sahabat - sahabatku sugar dan sobad ambyar yang selalu memberi dukungan untuk dapat menyelesaikan pendidikan di Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
8. Sahabat-sahabatku Mahasiswa angkatan 2018 Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, atas



partisipasinya kepada penulis, semoga persahabatan kita tetap terjaga.

9. Sahabat-Sahabatku A.Fadilah Zainuddin, Nurqalbi dan A. Besse Chandra Purnamasari atas dukungan dan motivasinya.
10. Desi Ariati dan Ira Sudirman yang telah banyak meluangkan waktu hingga larut malam dan hari libur untuk membantu penyelesaian tesis ini.
11. Muhammad Ichsan Perdana, S.ST atas segala motivasi, perhatian dan doanya.
12. Seluruh pegawai (Kepala Bidang, Kepala Seksi, dan seluruh staf) di Lingkungan Kerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan, terkhusus kepada pegawai yang bersedia menjadi responden dalam penelitian tesis ini
13. Semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan tesis ini.

Semoga kebaikan yang telah diberikan akan mendapatkan balasan berupa kebaikan yang lebih besar dari sisi Allah SWT dan akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.



Makassar, Juli 2020
Penulis

Siti Hardiyanti Waris

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	lii
ABSTRAK	IV
ABSTRACT	V
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	VI
PRAKATA	Vii
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR GAMBAR.....	XIV
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Batasan Masalah	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	11
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Konsep.....	12
2.2.1 Pengertian Insentif.....	12
2.2.2 Indikator Insentif	12
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.2.4 Kepuasan Kerja	18
2.2.5 Kinerja.....	20
2.2.5 Pengertian Kinerja	20
2.2.7 Hubungan Insentif dan Kepuasan Kerja.....	21
2.2.8 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.....	22
2.2.9 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja	22
2.2.10 Hubungan Insentif dan Kinerja	23
2.2.11 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja	23
.12 Tinjauan Empiris	25



BAB III	27
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	27
3.1 Kerangka Konspetual	27
3.2 Hipotesis	29
BAB IV	31
METODE PENELITIAN	31
4.1 Rancangan Penelitian	31
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
4.3 Populasi dan Sampel	31
4.3.1 Populasi	31
4.3.2 Sampel.....	32
4.4 Jenis dan Sumber data	32
4.4.1 Jenis Data.....	32
4.4.2 Sumber Data.....	32
4.5 Metode Pengumpulan Data	33
4.6 Metode Analisis Data	34
4.7 Variabel Penelitan dan Defenisi Operasional.....	38
4.7.1 Variabel Penelitian.....	38
4.7.2 Defenisi Operasional	39
BAB V	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
5.1 Hasil Penelitian	42
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
5.1.2 Latar Belakang Disperkimtan Prov. Sulses	43
5.1.3 Visi dan Misi dan Sasaran Disperkimtan Prov. Sulsel.....	44
5.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) dan Struktur Organisasi.....	45
5.1.5 Struktur Organisasi OPD	70
5.2 Hasil Analisis	71
5.2.1 Hasil Uji Instrument Penelitian	71
5.2.2 Karakteristik Responden	74
5.2.3 Deskripsi Karakteristik Variabel.....	79
5.3 Pembahasan	92
BAB VI	99
JP	100
Kesimpulan.....	100
Saran.....	102



DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN.....	107



Optimized using
trial version
www.balesio.com

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.1.	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Disperkimtan Prov. Sulsel	5
2.1.	Penelitian Terdahulu	25
4.1.	Pengukuran Instrumen Penelitian	35
4.2.	Definisi Operasional	39
5.1.	Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1)	71
5.2.	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	72
5.3.	Hasil Uji Validitas Variabel kepuasan Kerja (Y1)	72
5.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y2)	73
5.5.	Hasil Uji Reliabilitas	74
5.6.	Jumlah Responden Menurut Umur	75
5.7.	Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin	76
5.8.	Jumlah Responden Menurut Pendidikan terakhir	77
5.9.	Jumlah Responden Menurut Status Pernikahan	78
5.10.	Jumlah Responden Menurut Masa Kerja	79
5.11.	Distribusi Jawaban Responden Variabel Insentif	80
5.12.	Distribusi Jawaban Responden Variabel Ling. Kerja	82
5.13.	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	83
5.14.	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	84
5.15.	Hasil Analisis Jalur I	86
5.16.	Koefisien Jalur Model I	87
5.17.	Hasil Analisis Jalur II	88
5.18.	Koefisien Jalur Model II	89
5.19.	Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung I	90
5.20.	Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung II	91
5.21.	Hasil Pengujian Hipotesis	91



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
3.1.	Kerangka Konseptual.....	28
5.1.	Struktur Organisasi	70
5.2.	Diagram Jalur Model I.....	87
5.3.	Diagram Jalur Model II.....	89



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sulawesi Selatan menjadi salah satu provinsi di Indonesia yang terus mengalami perkembangan serta pembangunan yang terus membaik, dari tahun ke tahun. Kapasitas sumber daya masyarakat, termasuk didalamnya sumber daya manusia aparatur Pemerintah Daerah menjadi salah satu penentu pembangunan provinsi Sulawesi Selatan. Pada program rancangan pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan mulai dari tahun 2008 hingga tahun 2028 untuk menjadi Provinsi terkemuka Tahun 2028 terlebih dahulu provinsi Sulawesi Selatan harus dikelola oleh sumber daya manusia atau aparatur pemerintah daerah yang berkualitas, kompeten, dan jujur.

Dalam setiap kegiatan pada organisasi, SDM atau aparatur pemerintah daerah merupakan peran penentu. Meskipun di instansi itu terdapat sarana dan prasarana namun apabila tidak ada dukungan dari SDM pastinya setiap kegiatan organisasi tidak akan memberikan output yang terbaik bagi masyarakat.

Menurut (Marihhot Tua Efendi, 2002), dalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting.

Maka untuk meningkatkan efektivitas organisasi SDM harus dikelola baik. Paling awal yang dilakukan oleh perusahaan ataupun suatu adalah bagaimana melakukan perencanaan SDM seperti hal-hal



yang detail dan teknis mengenai pegawai sehingga hal ini akan membentuk manajemen SDM yang baik seperti berapa jumlah pegawai, karakteristik kebutuhannya maupun perencanaan tentang tugas apa yang pegawai itu akan kerjakan.

Sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah dituntut untuk berkualitas dan berkompeten karena mereka yang menjadi penentu dalam pelaksanaan tupoksi demi terwujudnya visi dan misi dalam organisasi.

Setiap instansi seharusnya rutin melaksanakan evaluasi pada kinerja aparatur sipil negara (ASN) atau pegawainya agar mendapatkan pegawai yang berkompeten agar terciptanya pelayanan yang optimal, jujur, dan adil berlandaskan UUD 1945.

Pelaksanaan evaluasi kinerja aparatur sipil negara dapat dimulai dengan penilaian prestasi kerja dengan mengukur tingkat kehadiran dan disiplin kerja pegawai sehingga diharapkan dapat menimbulkan peningkatan pada kinerja para aparatur sipil negara.

Menurut (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1989), kinerja itu merujuk pada berhasil dan tercapainya visi dan misi suatu organisasi. Pengukuran kinerja suatu organisasi dikatakan baik dan optimal ketika tujuan tercapai dengan baik.

Sehingga untuk menaikkan level motivasi hingga merujuk pada peningkatan kinerja kebanyakan perusahaan atau instansi akan

ikan kompensasi yang berbanding lurus dengan pekerjaan yang dilaksanakan.



Menurut Handoko (2006), Pada setiap organisasi sebaiknya memberikan kompensasi atau imbalan yang memadai bagi karyawannya yang mana yaitu imbalan atas respon kerja pegawai yang pada umumnya imbalan yang diberikan seimbang dengan pekerjaan ataupun kinerja yang mereka berikan kepada organisasi. Sehingga imbalan ataupun kompensasi menjadi suatu acuan peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Dessler (2015), Insentif itu merupakan pembaharuan gaji/honor yang diberikan kepada pegawai pada satu waktu. Insentif biasanya diberikan untuk menaikkan produktivitas dan efisiensi organisasi pada pegawai yang cenderung bekerja tidak optimal atau tidak disiplin sehingga diharapkan dengan pemberian insentif dapat menjadikan kinerja pegawai sesuai dengan harapan organisasi.

Rivai (2004), mengungkapkan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu cara yang dilakukan berdasarkan dengan kinerja karyawan. A. A. A. P. Mangkunegara (2003), juga berpendapat bahwa insentif merupakan sebuah bentuk motivasi finansial berdasarkan etos kerja atau bentuk penghargaan terhadap kinerja pegawai.

Menurut A. P. Mangkunegara (2005), iklim kerja, pola komunikasi yang efektif, uraian jabatan, target pekerjaan yang sulit dicapai dan fasilitas kerja yang memadai harus terpenuhi pada lingkungan kerja.

lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada kerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi n saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka



karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

(Martoyo, 1994), menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan kesenangan atau sentimental pegawai yang apabila nilai balas jasa yang diinginkan perusahaan terjadi.

Pada umumnya kepuasan kerja tercermin pada pekerjaan, tugas maupun segala sesuatu yang dihadapinya akan diwujudkan pada kegiatan atau sikap-sikap yang positif. Faktor utama untuk mendapatkan hasil kerja yang baik adalah kepuasan dalam bekerja sehingga produktivitas meningkat secara optimal.

(Aryasri, 2008), mengungkapkan bahwa aspek mutu pengawasan, hubungan antara karyawan, peluang promosi dan gaji adalah salah satu konsep kepuasan kerja. Sementara itu pendapat peneliti ini juga merangkum bahwa kepuasan kerja itu meningkat karena adanya persentasi kerja yang tinggi dan menimbulkan *feedback* yang tinggi pula.

Menurut (Handoko, 2011), kepuasan kerja (*job statisfaction*) merupakan kedaan pegawai dalam memandang pekerjaan mereka ketika dapat menimbulkan perasaan emosional yang dapat menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan merupakan salah satu organisasi di tingkat provinsi Sulawesi Selatan



nembantu Kepala Daerah dalam bidang perumahan rakyat, dan permukiman dan pertanahan dengan tujuan untuk meningkatkan

kesejahteraan para pegawai, dengan memberikan insentif berupa Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diharapkan agar menjadi pegawai negeri sipil yang lebih produktif dan memberikan dampak positif bagi organisasi. Pemberian Tunjangan Pegawai Pemerintah mengacu pada Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 36 Tahun 2019 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 130 Tahun 2017.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan

GOLONGAN	JUMLAH PEGAWAI
GOLONGAN IV. d	1 Orang
GOLONGAN IV. B	6 Orang
GOLONGAN IV. a	19 Orang
GOLONGAN III. d	37 Orang
GOLONGAN III. c	23 Orang
GOLONGAN III. b	14 Orang
GOLONGAN III. a	19 Orang
GOLONGAN II. d	7 Orang
GOLONGAN II. c	3 Orang
GOLONGAN II. b	2 Orang
GOLONGAN I. d	3 Orang
TOTAL	134 Orang

Sumber: Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan (2019).

Jumlah besaran serta jumlah yang diterima para pegawai diukur oleh dua dasar pemberian TPP yaitu perilaku dan sasaran kerja, adapun



· penilaian pada perilaku kerja yakni kedisiplinan, komitmen, s orientasi pelayanan, kepemimpinan dan kerja sama.

Pemberian insentif seharusnya dapat meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja sehingga menunjukkan tingkat capaian yang cukup baik, namun dalam kondisi yang sebenarnya tingkat disiplin pada DISPERKIMTAN Prov. Sulsel belum dapat mencapai target yang diharapkan.

Adapun fenomena yang terjadi dilapangan, bahwa kinerja DISPERKIMTAN Prov. Sulsel kurang maksimal serta salah satu indikator yang dijadikan acuan adalah serapan anggaran yang cukup rendah pada tahun 2019. Dimana pada triwulan I serapan anggaran realisasi keuangan 2,6% dan fisik 7,6%. Pada triwulan II realisasi keuangan 9,66 persen dan 3,10 persen untuk realisasi fisik. Kemudian pada triwulan III serapan anggaran pada Disperkimtan Prov.Sulsel masih 16 %. Realisasi belanja masih didominasi pengeluaran rutin, seperti pembayaran gaji dan belanja makan minum.

Fenomena berikutnya dibuktikan pada sepanjang tahun 2018 terdata lebih dari 17 orang Pegawai Negeri Sipil dikenakan sanksi indisipliner berupa teguran, pemotongan tunjangan hingga penurunan pangkat berdasarkan laporan hasil pemeriksaan Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk
ias lebih lanjut bagaimana Insentif dan lingkungan kerja
ygaruhi kinerja pegawai negeri dengan menggunakan kepuasan



kerja sebagai variabel intervening, dengan judul penelitian “**Pengaruh Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Disperkimtan Prov. Sulsel**”

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil pada Disperkimtan Prov. Sulsel?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil pada Disperkimtan Prov. Sulsel?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Disperkimtan Prov. Sulsel?
4. Apakah insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil?
6. Apakah insentif berpengaruh terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?



an Penelitian

dapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Disperkimtan Prov. Sulsel.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Disperkimtan Prov. Sulsel.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Disperkimtan Prov. Sulsel.
4. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
6. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Kegunaan Penelitian

a) Kegunaan Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi ataupun pihak yang berkepentingan terutama bagi peneliti berikutnya.

b) Kegunaan Praktis



Diharapkan hasil penelitian ini menjadi sumbangsi pemikiran bagi instansi terkait dalam membuat kebijakan ataupun upaya dalam meningkatkan retensi dan kinerja pegawainya.

1.5 Batasan Masalah

Terdapat beberapa batasan masalah diantaranya:

- a) Pengambilan data dilakukan di area Dinas Perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan Prov. Sulsel yang terdapat Pegawai Negeri Sipil.
- b) Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan Metode Kuesioner
- c) Data yang diperoleh kemudian dikumpulkan sebagai bahan analisis yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Disperkimtan Prov. Sulsel.
- d) Pengujian menggunakan software SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) 25.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun berdasarkan:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Pada Bab ini menguraikan latar belakang masalah yang menjadi dasar penting dilakukan penelitian, identifikasi, perumusan masalah penelitian, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian yang diharapkan, batasan masalah yang diajukan serta sistematika penulisan.



2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini menguraikan beberapa teori atau pustaka berupa pengertian atau definisi yang didapatkan dari berbagai sumber kutipan yang berkaitan dengan penyusunan tesis serta beberapa literature review yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

3. BAB III : KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan uraian tentang kerangka konseptual yaitu hubungan antara konsep yang ingin diteliti dan perancangan Uji Hipotesis.

4. BAB IV : METODE PENELITIAN

Pada Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan, serta lokasi dan tempat penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik pengumpulan data dan Teknik Analisis Data yang digunakan.

5. BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini penulis menguraikan hasil dari penelitian yang meliputi gambaran objek penelitian, karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian, distribusi data, pengujian persyaratan analisis yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas instrument penelitian, analisis jalur, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan pendekatan analisis kuantitatif.

BAB VI : PENUTUP



Bab ini berisi tentang kesimpulan yang mengacu pada tujuan dan hasil yang didapatkan dalam penelitian dan saran serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen utama suatu organisasi dibandingkan dengan komponen lain. Menurut (Flippo, 2009), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai manajemen personalia yang mana terdapat beberapa tujuan individu organisasi dan masyarakat diantaranya pengorganisasian, perencanaan, pengawasan kegiatan pengadaan, pemberian pengintegrasian, pengarahan, pengembangan, pelepasan sumber daya manusia dan araan. Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Umar (1998) dalam Unaradjan (2013), adalah untuk mencapai organisasi perusahaan perlunya sebuah perencanaan, pengarahan



organisasi, pengawasan pengadaan, mengembangkan kompensasi, pemeliharaan, pengintegrasian dan pemutusan kerjasama.

Sedangkan Handoko (2011), mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi perlunya melakukan seleksi, pengembangan perencanaan, pengawasan pengadaan, pelepasan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2011), sumber daya manusia adalah kemampuan individu yang dimiliki berdasarkan daya pikir serta fisik untuk memenuhi prestasi kerja dan kepuasan kerja yang diinginkan.

2.2 Konsep

2.2.1 Pengertian insentif

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dilakukan berbagai cara agar pegawai bekerja secara maksimal. Motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan baik pada instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, berharap mendapatkan insentif.

Menurut Handoko (2006), salah satu motivasi karyawan agar melakukan pekerjaan yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan/organisasi adalah insentif. Sedangkan Menurut Hasibuan (2011), prestasi karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan perusahaan/organisasi akan diberikan insentif.



Menurut Wibowo (2012), insentif diberikan tidak berdasarkan jam atau jam kerja melainkan sebagai penghargaan atas kinerja

yang dicapainya. Sedangkan menurut Dessler (2015) berpendapat bahwa pemberian insentif berdasarkan kinerja individual yang lebih tinggi dari gaji pokok sebagai bentuk hadiah atau reward pada karyawan.

2.2.2 Indikator Insentif

Sarwoto (2010), mengungkapkan bahwa insentif dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu:

a) Insentif material/finansial

Merupakan suatu pemberian yang bersifat materi selain gaji yang didapatkan dalam suatu perusahaan/organisasi dan didalamnya berupa pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan sebagainya.

1. Insentif berupa uang yaitu:

- a. Bonus yang biasanya diberikan khusus kepada karyawan sebagai tanda balas jasa dari hasil kerja tanpa ada ikatan dimasa akan datang. System ini sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerjanya.
- b. Pembayaranannya dilakukan dengan berbagai cara atau pola yang didalamnya berupa sebagian dari laba bersih yang didapatkan.
- c. Kompensasi program balas jasa yang diberikan dikemudian hari, antara lain:



1. Pensiun merupakan salah satu bentuk yang akan dialami semua karyawan, maka nilai insentif adalah salah satu kebutuhan pokok karyawan.
 2. Pembayaran kontraktual adalah pembayaran yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan selama periode tertentu.
2. Insentif diberikan secara rata dengan bentuk jaminan sosial tanpa unsur kompetitif. Insentif jaminan sosial adalah:
- a. Pengobatan secara Cuma-Cuma/gratis.
 - b. Fasilitas tempat tinggal
 - c. Surat kabar dan majalah
 - d. Mendapatkan pembayaran gaji setelah cuti karena sakit.
 - e. Biaya pindah
 - f. Memberikan beasiswa kepada karyawan guna mengembangkan ilmu pengetahuan.

b) Insentif non material/non finansial

Insentif non material bisa diberikan dengan beberapa cara, antara lain:

1. Memberikan dengan resmi gelar/title.
 2. Pemberian medali.
 3. Memberikan piagam penghargaan
 4. Memberikan pujian secara resmi atau pribadi
- Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- Pemberian atribut seperti bendera pada mobil dan sebagainya.



Sedangkan menurut Sinambela (2012), dalam bukunya menunjukkan bahwa insentif diberikan berdasarkan:

- a. **Kinerja**, Cara ini dapat dijadikan salah satu motivasi bagi karyawan yang kurang produktif menjadi produktif pada saat bekerja. Pegawai yang bisa bekerja cepat dan mempunyai kemampuan tinggi sangat diuntungkan dengan cara ini. Sebaliknya bagi pegawai yang lamban dalam bekerja atau usia lanjut sangat tidak *favourable* untuk dilakukan.
- b. **Waktu bekerja**, Besarnya insentif ditentukan berdasarkan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, cara perhitungan dapat dilakukan berupa hitungan jam, hari, perminggu bahkan perbulan. Cara ini mempunyai kelemahan dan kelebihan di antaranya:

- 1) Kelemahan

- a. Dapat menurunkan semangat bekerja karyawan.
- b. Pengalaman, kemampuan dan usia pegawai tidak menjadi faktor penilaian.
- c. Agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh perlu melakukan pengawasan.
- d. Kinerja pegawai kurang diakui.

- 2) Kelebihan

- a. Kompetisi kurang sehat, pilih kasih, dan diskriminasi dapat dicegah.
- b. Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.



c. Pegawai yang lanjut usia tidak dipandang rendah.

c. **Sinioritas**, Sistem insentif ini menunjukkan kesetiaan yang tinggi pegawai dimana mereka bekerja berdasarkan masa kerja atau senioritas pemikiran. Loyalitas pada organisasi diukur berdasarkan lama bekerja. Akan tetapi lama bekerja bukan merupakan tolak ukur kemampuan seorang pegawai, sehingga terdapat kemungkinan pegawai junior yang mempunyai kemampuan tinggi dipimpin oleh pegawai senior yang kemampuannya kurang menonjol. Hal ini dapat menyebabkan pegawai junior yang energik keluar dari perusahaan atau instansi tersebut.

d. **Kebutuhan**, pemberian insentif berdasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak, namun tidak berlebihan ataupun kekurangan. Cara ini dapat membuat pegawai bertahan dalam suatu perusahaan atau instansi.

e. **Keadilan dan kelayakan**

1. Keadilan dalam pemberian insentif bukan berarti memberikan insentif secara rata tanpa melihat kinerja karyawan. Input dari jabatan berdasarkan apa yang harus dilakukan untuk memenuhi jabatan tersebut. Output insentif yang didapatkan oleh para pegawai dengan adil berdasarkan hasil kinerja.

2. Kelayakan dalam pemberian insentif dengan membandingkan besarnya insentif yang didapatkan para pegawai dengan bidang usaha yang sejenis. Menurunnya kinerja pegawai biasanya



dipengaruhi rasa ketidakpuasan mengenai insentif karena mereka membandingkan insentif yang didapatkan dengan perusahaan lain.

- f. **Evaluasi jabatan**, adalah untuk menyusun ranking dalam penentuan insentif berdasarkan jabatan dalam suatu organisasi, dalam arti suatu usaha menentukan relative atau tidaknya suatu jabatan.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

A.P. Mangkunegara (2005), menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dilihat dari Struktur Jabatan, target pencapaian, pola komunikasi yang memadai, iklim kerja dan fasilitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2009), definisi lingkungan kerja adalah seluruh alat atau bahan yang ada disekitar seseorang atau kelompok yang sedang bekerja. Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2010), lingkungan suatu lembaga yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dibagi menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah kondisi lingkungan sosial dan teknologi dari luar yang berpotensi mempengaruhi organisasi. Sedangkan lingkungan khusus adalah pencapaian sasaran sebuah organisasi secara langsung pada lingkungan. Herman (2008), mendefinisikan Lingkungan kerja bersumber dari faktor internal organisasi yang mempengaruhi kinerja, fungsi dan aktivitas daya manusia.



2.2.3.2 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Tyssen (2005), menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

a. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang tidak memadai mengakibatkan kinerja menurun, seperti alat kurang lengkap, ruangan yang tidak nyaman, dan ventilasi tidak stabil.

b. Gaji dan tunjangan

Gaji dan tunjangan di bawah standar dapat membuat para pekerja mencari lingkungan kerja yang lebih tinggi gaji dan tunjangannya sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

c. Hubungan kerja

Hubungan yang baik dan loyalitas pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja sesuai yang diharapkan.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Suasana kerja merupakan suasana yang terjadi disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi apa yang dikerjakan. Suasana kerja meliputi tempat bekerja, alat dan fasilitas, lingkungan yang bersih, cahaya yang memadai, tidak ada gangguan sekitar (Saydam, 1996).

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, kekeluargaan dapat menyebabkan karyawan merasa nyaman dalam bekerja, mampu meningkatkan kinerja dan tetap loyal dalam perusahaan.



2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2008), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu sikap seseorang setelah menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan biasanya mewajibkan seseorang untuk melakukan komunikasi dengan baik, mematuhi aturan yang berlaku, terpenuhinya standar kinerja, berinteraksi dengan lingkungan kerja. Menurut Gibson et al., (1989), kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dalam melakukan pekerjaan berdasarkan situasi yang dihadapi setiap hari.

2.2.4.2 Faktor Kepuasan Kerja

Robbins & Coulter (2010), mengemukakan beberapa faktor dalam menentukan kepuasan karyawan:

1. Pekerjaan yang menantang

Setiap karyawan biasanya merasa senang dengan pekerjaan yang dapat melatih keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya, menawarkan bantuan kepada rekan kerja, untuk menunjukkan betapa baik dalam bekerja. Kebanyakan karyawan memilih kondisi yang sedang dalam bekerja agar terciptanya kepuasan dan kesenangan.

2. Upah Minimum

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan sesuai



dengan harapan pegawai. Apabila upah dilihat berdasarkan tupoksi, keahlian seseorang, memungkinkan adanya kepuasan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung mengantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Standart kepuasan kerja sulit untuk dicari karena setiap kepribadian pegawai berbeda tingkat kepuasannya. Menurut Hasibuan (2001), indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Kesetiaan

Menilai kesetiaan karyawan dalam perkerjaan, jabatan dan organisasinya dalam arti mampu menjaga organisasi dari gangguan orang yang ingin menjatuhkan organisasi tersebut.

2. Kemampuan

Menilai kemampuan karyawan berdasarkan hasil kerja yang dilakukan.



juran

Menilai kejujuran karyawan berdasarkan tugas dan fungsi sesuai dengan perjanjian terhadap organisasi.

2.2.5 Kinerja

2.2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dalam bekerja yang sesuai dengan program kerja organisasi. Pengertian Kinerja berdasarkan beberapa ahli yaitu menurut A. P. Mangkunegara (2005), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedarmayanti (2011), mengemukakan bahwa kinerja merupakan arti dari performance yang berarti hasil pekerjaan yang melalui beberapa proses dimana bukti hasil kerja tersebut dapat diukur dan dipertanggungjawabkan.

2.2.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Gibson et al., (2012), menjelaskan penyebab terjadinya kinerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Rendahnya kemampuan bekerja
- b. Sikap yang kurang baik
- c. Efektivitas
- d. Kurang bertanggung jawab
- e. Kurang disiplin
- f. Inisiatif



k adanya sarana pendukung.

Demi terciptanya kinerja yang baik, gaji karyawan salah satu yang perlu diperhatikan, memberikan fasilitas untuk mengembangkan kinerja seperti pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi karyawan.

2.2.6 Hubungan Insentif dan Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal (2008), menyatakan Kepuasan merupakan gambaran sikap senang atau tidak dalam mencapai pekerjaan yang dilakukan.

Insentif yang diterima merupakan hal pertama yang dinilai setiap karyawan terhadap perusahaan. Pemimpin yang bersikap adil, bijaksana, dan mempunyai nama baik akan membuat karyawan bertahan dalam organisasi (Luthans, 2012). Dengan demikian pemberian insentif dapat membuat para pegawai termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Adisaksana et al., (2015), yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.7 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Mangkunegara, 2005).



penelitian yang dilakukan Aruan & Fakhri (2015), juga menunjukkan bahwa temperatur udara, sumber udara dan tingkat

keamanan yang ada dilingkungan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja.

2.2.8 Hubungan Kepuasan kerja dan Kinerja

Wibowo (2012), mengungkapkan adanya hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja seseorang. Sedangkan di sisi lain kepuasan kerja disebabkan oleh kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih kreatif akan mendapatkan kepuasan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013), yaitu memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan kerja karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang baik antara karyawan dan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.2.9 Hubungan Insentif dan Kinerja

Setiap karyawan yang memberikan kinerja dengan baik pada organisasi berhak mendapatkan tambahan insentif. Setiap organisasi yang memberikan tambahan insentif dapat membangun hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan.

Penelitian Al-Musadieq et al., (2017), menyebutkan bahwa dalam pemberian insentif organisasi harus memahami dari awal kebutuhan setiap karyawan. Memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dalam upaya memenuhi kebutuhannya.



2.2.10 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Winardi (2004), bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi tersebut sangat baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai dapat meningkatkan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Lingkungan yang baik sangat menentukan kinerja pegawai maupun instansi. Jika lingkungan kerja mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Penelitian Sofyan (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.



2.2.11 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Desiana Dian Candrawati, M. Al-Musadieq, & M. Soe'oad Hakam (2013)	Untuk menganalisis pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Duta Catering-CV Darma Utama Batu	Analisis Regresi Linier Berganda	Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
2	Diana Khairani Sofyan (2013)	Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	Analisis Regresi Linier Sederhana	lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X
3	Helmy Adisaksana, Endang Siti Astuti, & Mochammad Al Musadieq (2015)	Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Malang Martadinata	path analysis	insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4	Quinerita Stevani Aruan & Mahendra Fakhri (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia	Analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia
5	Gitahi Nienga Samson, Dr. Maina Waiganio & Dr. Joel Koima	<i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town</i>	<i>multiple regression analyze</i>	<i>physical aspects were did not have a significant effect on employee performance while the psychosocial and work life balance factors were significant</i>



6	Judith Chepkemoi	<i>Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County</i>	<i>descriptive survey design</i>	<i>majority of the respondents had a positive perception that incentives leads to good employee performance.</i>
7	Ismail Bakan, Tuba Buyukbese, Burcu Ersahan & Buket Sezer	<i>Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment</i>	<i>regression analysis</i>	<i>job satisfaction has a positive impact on job performance and occupational commitment.</i>

