



Pengaruh Pemberian Insentif, Praktik Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur

Tri Linda¹, St. Rukaiyah², Sri Adrianti Muin³

¹Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

^{2,3}Dosen Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

Abstract

This research aims to analyze 1) the partial influence of providing incentives, leadership practices, and work environment on employee work motivation. 2) the simultaneous influence of providing incentives, leadership, and work environment on employee work motivation; 3) the variable that has the most dominant influence on employee motivation. This research was conducted on employees of the Public Works and Spatial Planning Department of North Penajam Paser Regency, East Kalimantan. The sample was determined using a saturated technique by taking the entire population, namely 73 employees. The data collection methods used were questionnaires and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that: partially providing incentives has a positive but not significant effect on employee work motivation, while leadership and the work environment have a positive and significant effect on employee motivation. Simultaneously providing incentives, leadership, and the work environment have a positive and significant effect on motivation. employee on. Partially, it shows that work environment variables have a dominant influence on employee work motivation

Keywords: Providing Incentives; Leadership; Work Environment; Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh secara parsial pemberian insentif, Praktik kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai 2) pengaruh secara simultan Pemberian insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai; 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 73 orang Pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Pemberian insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sedangkan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap motivasi pegawai. Secara simultan pemberian insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai

Kata Kunci: Pemberian Insentif; Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Motivasi.

Article info

Received (11/03/2024)

Revised (09/04/2024)

Accepted (20/05/2024)

Corresponding trilinda941@gmail.com

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

I. PENDAHULUAN

Organisasi tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tercapai atau tidaknya tujuan ini ditentukan dari performa organisasi itu sendiri. Performa organisasi tentunya tidak luput dari campur tangan karyawan. Karyawan dengan performa yang baik akan menghasilkan performa organisasi yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi di dalam suatu organisasi merupakan salah satu pasar modal, yang memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja adalah pendorong yang kuat bagi kesuksesan dan kinerja pegawai di tempat kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan, ketidakhadiran yang tinggi, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk meningkatkannya.

Undang - Undang No.43 tahun 1999 tentang pokok pokok kepegawaian, dimana pegawai negeri sipil merupakan aparatur Negara. Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional dan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan volume kerja yang sudah dibebankan kepada pegawai negeri sipil tersebut didalam lingkungan kerja dan pemerintah menjadi penyelenggara adalah merupakan orang yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pelaksanaan pembangunan hendaklah dapat memberikan perhatian yang serius terhadap pegawai negeri sipil yang berada dalam lembaga atau instansi dipimpinya.

Sebagai abdi Negara, Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam melaksanakan, memelihara dan mengembangkan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat secara menyeluruh. Aparatur Sipil Negara yang menduduki posisi sentral mempunyai fungsi baik sebagai perencana pembangunan, maupun sebagai pelaksana pembangunan dalam rangka untuk mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan.

Apabila instansi pemerintah yang merupakan suatu organisasi, maka Aparatur Sipil Negara adalah alat yang menggerakkan dan menggiatkan agar segala kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuannya. Aparatur Sipil Negara inilah yang mengerjakan segala pekerjaan dan kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, baik pemerintahan pusat maupun pemerintahan di daerah.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) pemberian insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Sedangkan menurut Danim (2004) insentif adalah imbalan organisasi atas prestasi individu atau kelompok kerja. Dengan kata lain, insentif organisasi merupakan perolehan atau produk kerja yang mereka lakukan. Insentif itu dapat berupa keuntungan atau hukuman yang diberikan secara bergantian sesuai dengan kontribusi individu terhadap organisasi.

Kondisi yang terjadi di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara menurut pengamatan penulis bahwa pegawai ASN memperoleh gaji pokok, pemberian insentif dan tunjangan. Sedangkan untuk pegawai Non ASN hanya mendapatkan gaji pokok berdasarkan nominal yang ditetapkan kepala daerah dalam hal ini Bupati yang tertuang dalam Perbup Nomor 5 Tahun 2022 tentang Honorarium Tenaga Harian Lepas Di Lingkungan Pemerintah Daerah Penajam Paser Utara. Adanya perubahan regulasi terkait pemberian insentif yang diterima oleh pegawai ASN yang sebelumnya pemberiannya berdasarkan pangkat dan golongan, saat ini berubah berdasarkan tunjangan kinerja yang diatur di dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Samsudin (2006), dalam bukunya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa salah satu fungsi diberikannya tunjangan kinerja atau pemberian insentif adalah agar pegawai terdorong dan termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik dan tujuan diberikannya tunjangan kinerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. akan tetapi, yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang, walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap. Pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik. Itu artinya pegawai tersebut belum menunjukkan motivasi yang baik dalam bekerja yang sudah menjadi tugas pokoknya sebagai ASN.

Mulyasa dalam Sutrisno (2012) menyatakan bahwa secara umum kepemimpinan melibatkan tiga macam kepemimpinan, yaitu otokratis, demokratis, dan laissez faire. otokratis yaitu kepemimpinan yang semua keputusan mutlak ada pada tangan pemimpin. Pemimpin mendikte tugas yang harus dikerjakan bawahannya, pemimpin menilai bawahan secara subjektif, dan pemimpin mengambil sendiri seluruh langkah organisasi sehingga masa depan organisasi menjadi tidak pasti. demokratis yaitu pemimpin dalam pengambilan keputusan sangat mementingkan musyawarah. Pemimpin dengan ini memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya, sehingga ia menghargai kemauan, kehendak, kemampuan, gagasan, kreativitas dan inisiatif yang berbeda-beda serta wajar. Sedangkan kepemimpinan laissez fair yaitu pemimpin dalam tipe ini memandang bahwa organisasi adalah orang-orang yang mengetahui tujuan organisasi, sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota, sehingga seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering mencampuri atau melibatkan diri dalam urusan organisasional.

Susunan organisasi dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di pimpin oleh Kepala Dinas dengan membawahi satu sekretaris empat bidang dan empat UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) yang tersebar di empat kecamatan, jumlah pegawai yang dimiliki Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang adalah pegawai ASN 76 orang dan Non ASN berjumlah 282 orang keseluruhannya berjumlah 358 orang.

Tampilan struktur pola kepemimpinan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara

Menurut pengamatan penulis diketahui bahwa kepemimpinan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang menggunakan kepemimpinan demokratis. Dimana kepala dinas memberikan kesempatan kepada setiap kepala bidang untuk bisa berkembang dan melatih kemampuan yang dimilikinya serta memberikan kesempatan dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya di lapangan begitujuga di bagian administrasi pegawai, selain itu kepala dinas berdemokratis pada saat rapat dilakukan, dengan cara bermusyawarah dan pengambilan suatu keputusan juga diambil bersama-sama. Berbeda halnya dengan kepala dinas sebelumnya di mana diketahui sebelumnya pada saat observasi, bahwa kepemimpinan kepala dinas cenderung otoriter dengan jaranganya kepala dinas berada di kantor kecuali pada hari senin, rabu, dan jumat membuat kepala dinas kurang melakukan pengawasan terhadap karyawannya. Kepala dinas juga terkesan apabila membuat kewenangan tidak meminta pendapat dari kepala bidang dalam membuat kebijakan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Sutrisno dalam Soleh (2013) mengemukakan bahwa: "Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Sehingga gairah para pekerja tersebut akan meningkat" Keadaan lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat karyawan dalam melakukan kinerjanya. Hal ini bisa saja dipengaruhi oleh hubungan pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Ketika terjadi lingkungan kerja yang kondusif maka proses motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kaitanya dengan tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan terfasilitasi dengan lengkap menjadi penunjang

semangat kerja para karyawan. Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang terdapat di dalam ruangan yaitu mengenai penerangan cahaya, suhu udara, kelembaban, suara bising, dan keamanan kerja. Sedangkan lingkungan non fisik yaitu semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Wibowo (2014:70) menyatakan bahwa hubungan kerja meliputi hubungan manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja. Penciptaan kerjasama yang baik, relasi atasan dengan bawahannya dengan baik, citra organisasi di mata masyarakat baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik dan akan berperan pada semangat dan motivasi pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis, dapat diketahui keadaan disetiap ruangan dimana AC (Air Conditioner) berfungsi kurang baik sehingga mengganggu konsentrasi pekerjaan apabila cuaca panas ditambah lagi lingkungan di luar ruangan gersang dan pepohonan kurang sehingga saat di musim kemarau debu bisa masuk ke dalam ruangan, berkas dokumen lelang juga menumpuk masih menumpuk di beberapa meja kerja. Meja dan kursi-pun juga masih belum memenuhi sesuai dengan jumlah pegawai yang ada disetiap ruang, karena masih ada terlihat pegawai yang duduk di luar ruangan. Selain itu di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara tidak terdapat pos satpam yang menjamin keamanan selama proses jam kerja, mengingat kerjaan yang dijalankan terkait dengan proyek fisik Pembangunan yang ada di Penajam Paser Utara yang mana setiap kontraktor pelaksana dapat mudah masuk ke dalam kantor, namun yang ada petugas wakar (jaga malam), dilingkungan kerja UPTD-pun demikian, dimana masing-masing UPTD kecamatan dirasakan kondisinya juga kurang nyaman, sempit dan memiliki penerangan yang kurang, mengingat bangunan UPTD di masing-masing kecamatan statusnya kontrak, bukan aset dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara.

Pentingnya motivasi karena merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan suatu usaha atau kegiatan seorang manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan, hal ini diperlukan dalam setiap usaha mencapai tujuan karena keberhasilan organisasi atau instansi dalam meningkatkan produktivitas sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja para karyawan atau pegawai. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2013). Menurut Rivai (2014) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi (2014).

Menurut Sutrisno (2013), faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana, dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif. Kenyataannya konsep motivasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah. Oleh sebab itu perlu ada motivasi kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara, belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya : adanya pegawai belum termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, profesionalisme masih rendah dan hal lainnya yang belum dipahami oleh pegawai adalah tugas dan tanggungjawabnya belum optimal, keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, serta masih rendahnya pemberian inisiatif yang diterima jika dilihat dari beban kerja dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Pemberian insentif pegawai adalah salah satu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai stimulus atau motivator untuk meningkatkan kinerja, pencapaian, atau perilaku yang diinginkan dalam pekerjaan mereka. Berbagai ahli telah memberikan pandangan mereka tentang insentif pegawai dan bagaimana penggunaan insentif dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai. Hal senada juga dikemukakan oleh Desler (2013) bahwa Insentif adalah upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan seseorang yang mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan semisal asuransi dan uang liburan.

Hasibuan (2012) mengatakan bahwa “Insentif adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2013) Insentif diberikan pada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti dengan pembayaran (pay) insentif dan keuntungan (benefit), dimana organisasi harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem gaji juga program insentif seperti berbagi keuntungan dan penghargaan atas produktifitas semakin tinggi. Berdasarkan beberapa pengertian tentang pemberian Insentif menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Insentif adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh para pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Mondy (2011) Insentif terbagi atas dua yaitu Insentif finansial dan Insentif nonfinansial. Insentif finansial terbagi atas Insentif finansial langsung dan Insentif finansial tidak langsung. Insentif finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Sedangkan Insentif finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam Insentif finansial langsung. Insentif jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh pegawai. Insentif nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Praktek Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2014) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut pemahaman para ahli tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama, bukan saling merendahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Para ahli biasanya mendefinisikan kepemimpinan menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi para pakar yang bersangkutan. Robbins (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Gibson et al. (2012) mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha menggunakan suatu mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Manullang (2012) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan.

Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Alex S Nitisemito (2013) mendefinisikan lingkungan kerjasebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical workingenvironment*), dan Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*). Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

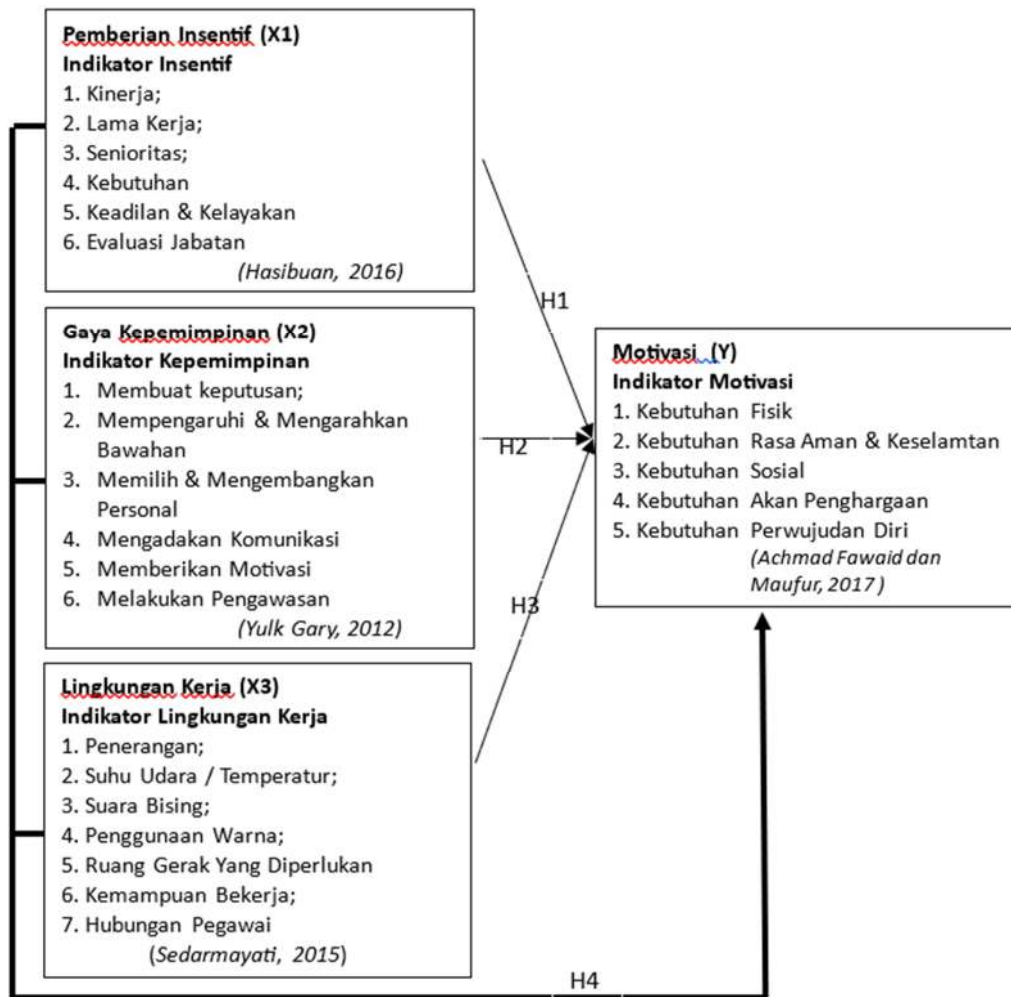
Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi menurut Jones dan Gareth (2011) bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Kartono (2012) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Menurut Abraham. H Maslow Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Setiadi, 2013)



Gambar 2. Kerangak Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara.
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pemberian insentif, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara.

III. METODE PENELITIAN

Berdasarkan dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat yaitu motivasi (Y) dan variabel bebas meliputi pemberian insentif (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3).

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Penelitian dilakukan pada instansi peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini di laksanakan pada bulan Oktober sampai dengan bulan Oktober 2023. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sebanyak 73 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 73 orang

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis SPSS Versi 24. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program computer yang digunakan untuk menganalisis statistika.

IV. HASIL/TEMUAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas tolerace dan VIF, menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerace $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

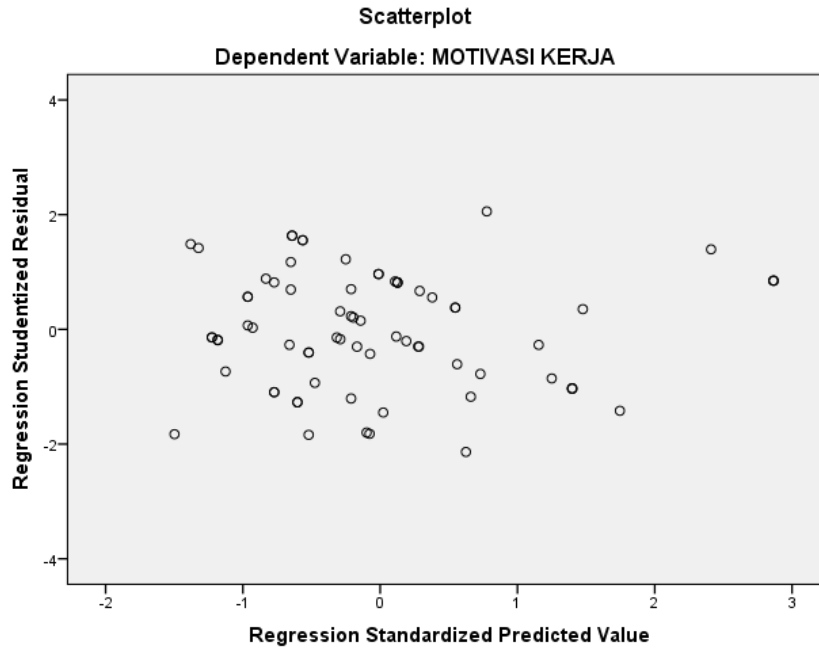
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,860	1.163
X2	0,672	1.487
X3	0,650	1.539

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X1, X2 dan X3.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozalli (2011) tidak terjadi heterokedasitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heterokedasitas dengan menggunakan uji scatterplot ditunjukkan pada Gambar 3 di bawah ini.

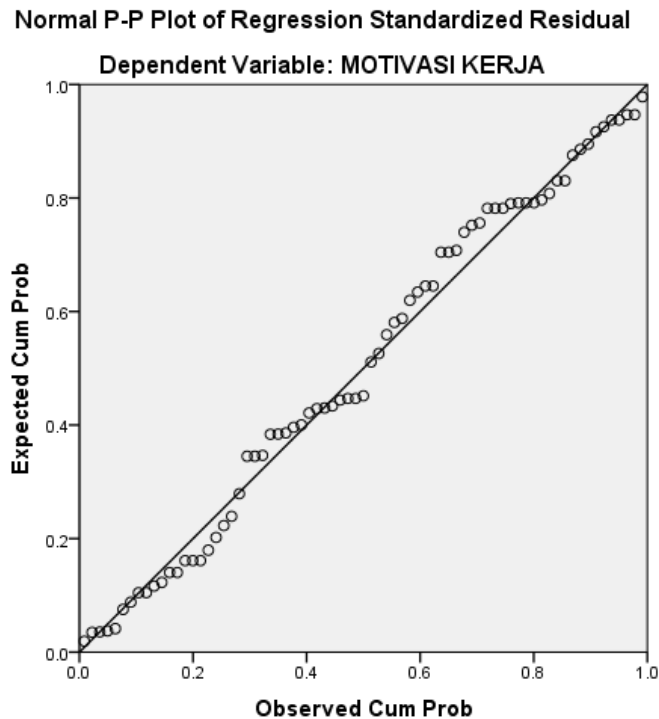


Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji scatterplot diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas probality plot menurut Imam Ghozali (2011), model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji normalitas probality plot ditunjukkan pada Gambar 4 di bawah ini.



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan hasil uji Normalitas Probability Plot terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, sehingga sebagaimana dasar pengambilan keputusan berdasarkan kutipan Imam Ghozali (2011) model regresi terdistribusi normal.

Uji Autokorelasi Durbin Watson

Menurut Imam Ghozali (2011), tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du). Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji autokorelasi Drubin Watson dapat dilihat pada tabal di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.512	2.121	2.061
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif, Praktik Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja					

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Ver-24 di peroleh nilai Durbin Watson 2,061 dan nilai tabel distribusi Durbin Watson sebesar 1,7067 dengan signifikansi 5%, dengan perhitungan $du (1,7067) < Durbin\ Watson (2,061) < 4-du (2,2933)$ tidak ada gejala autokorelasi.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	T	P (Sig)
Constant	10,859	3,524	0,001
Pemberian Insentif (X1)	0,094	1,096	0,277
Prakek Kepemimpinan (X2)	0,134	0,027	0,027
Lingkungan Kerja (X3)	0,674	0,000	0,650

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$\hat{y} = 10,859 + 0,094X1 + 0,134X2 + 0,674X3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

Konstanta sebesar 10,859 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor pemberian insentif, kepemimpinan dan Lingkungan kerja, maka tingkat motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara adalah sebesar 10,859 satuan.

Koefisien regresi variabel pemberian insentif (X1), koefisien bernilai positif sebesar 0,094, artinya setiap penambahan satu satuan faktor pemberian insentif, akan mempengaruhi perubahan Motivasi sebesar 0,094 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor pemberian insentif sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Motivasi sebesar 0,0,094 satuan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, dengan asumsi X2, dan X3, tetap.

Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X2), koefisien bernilai positif sebesar 0,134. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor PRAKTIK kepemimpinan, akan mempengaruhi peningkatan Motivasi sebesar 0,134 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor motivasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Motivasi sebesar 0,134 satuan dengan asumsi X1, dan X3, tetap.

Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X3), koefisien bernilai positif sebesar 0,674, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Lingkungan kerja akan mempengaruhi kenaikan Motivasi sebesar 0,674 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Lingkungan kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Motivasi sebesar 0,356 satuan dengan asumsi X1, dan X2, tetap

Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Motivasi, Motivasi dan Lingkungan kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Motivasi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Motivasi, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Motivasi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara.pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.859	3.081		3.524	.001		
	Pemberian insentif	.048	.044	.097	1.096	.277	.860	1.163
	Praktik kepemimpinan	.134	.060	.226	2.253	.027	.672	1.487
	Lingkungan kerja	.674	.129	.535	5.241	.000	.650	1.539

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara, berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,0277 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti pemberian insentif idak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya peraktek kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara, berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan H3 diterima, artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Insentif, PRAKTIK Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.629	3	117.876	26.206	.000 ^b
	Residual	310.371	69	4.498		
	Total	664.000	72			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif, Praktik Kepemimpinan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai F statistik sebesar 26,206 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan atau bersama sama terdapat pengaruh signifikan antara Pemberian Insentif, Praktek Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R2) pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.512	2.121	2.061

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan output data diketahui nilai R Square sebesar 0,533, hal ini menunjukkan arti bahwa pengaruh variable X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap variable Y sebesar 53,3%.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak berkontribusi nyata terhadap motivasi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara, Pemberian insentif kepada PNS sering dianggap sebagai cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Namun, penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian insentif dan motivasi kerja tidak selalu linier.

Berdasarkan pada hasil uji yang telah dilakukan dimana nilai signifikansi dari pemberian insentif $0,277 > 0.05$ yang artinya terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara, sehingga H1 ditolak. Hal ini berarti pemberian insentif tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja. Hal tersebut sejalan dengan Candra & Fatimah (2020), dan Nanuru et al. (2021) yang menyatakan bahwa insentif tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fakta yang ditemukan ialah sebagian besar pegawai mengatakan bahwa mereka melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan dasar hal tersebut sudah menjadi tanggungjawabnya dan telah diatur oleh Perundang-undangan yang berlaku dengan bobot kerja yang telah disesuaikan dengan tingkatannya sehingga masing-masing pegawai tidak dapat menolak tugas atau pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Sihombing & Nurlinda (2020) mencatat bahwa setiap individu pegawai memiliki tingkat respons terhadap pemberian insentif yang bervariasi. Faktor-faktor seperti preferensi personal dan nilai-nilai individu dapat memengaruhi dampak insentif terhadap motivasi, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana dan Tohari (2019), motivasi kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh insentif material, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, tanggung jawab, dan kebutuhan psikologis. Dalam jurnal Untan, 2023 menuliskan bahwa pegawai mungkin tidak merasa termotivasi jika mereka merasakan ketidakadilan dalam distribusi insentif. Jika sistem insentif tidak transparan atau adil, hal ini dapat mengurangi dampak positifnya terhadap motivasi.

Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara mengatakan bahwa insentif sudah pasti diterima oleh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara sesuai jadwal kapan insentif akan diberikan. Besaran yang diterima juga telah disesuaikan dengan prestasi kerja dan beban kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara, di mana hal tersebut telah diatur oleh Perbup Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal ini menyebabkan insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara. pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara tidak hanya berorientasi pada insentif saja untuk meningkatkan kinerjanya, para pegawai di Kabupaten Penajam Paser Utara merasa bahwa Motivasi Kerja merupakan bagian dari tanggung jawab pegawai.

Pengaruh Praktik Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Motivasi Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini sama dengan yang dilakukan Asrianto (2014) dengan judul: Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap Motivasi. Penelitian ini juga sesuai dengan Penelitian Arham (2014) tentang pengaruh insentif, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sidrap.

Dengan menggunakan alat analisis regresi berganda dan sampel sebanyak 73 orang pegawai. diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya peraktek kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial PRAKTIK kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara,

Menurut Tjiptono (2014) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2014). Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut pakar diatas, maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah (leadership styles) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka memPRAKTIKkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan diPRAKTIKkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Penelitian yang dilakukan oleh Hendarso (2015) tentang “Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Perawat Pada Rsm Ahmad Dahlan Kediri”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan kualitas pelayanan mempunyai hubungan positif. Variabel motivasi dan kualitas pelayanan mempunyai hubungan positif. Variabel kemampuan dan motivasi secara parsial tidak mempengaruhi kualitas pelayan. Tetapi variabel kemampuan. dan motivasi secara simultan mempengaruhi kualitas pelayanan.

Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh paling terhadap motivasi kerja pegawai. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sertapengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Alex S Nitisemito (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pemberian insentif, PRAKTIK kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara. Dari perhitungan nilai F statistik di peroleh sebesar 26,206 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara Pemberian insentif, PRAKTIK kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Pemberian insentif, kepemimpinan dan lingkungan secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap motivasi kerja. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan motivasi kerja.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pemberian insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak berkontribusi nyata terhadap motivasi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara, berdasarkan pada hasil uji t terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara; Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial praktik kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara; Dari perhitungan uji simultan diketahui bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara Pemberian insentif, PRAKTIK kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara. Berdasarkan output dapat diketahui nilai Rsquare sebesar 0,533, hal ini menunjukkan arti bahwa pengaruh variable Pemberian Insentif (X1), praktik Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap variable Motivasi Kerja (Y) sebesar 53,3%.

Adapun saran pada penelitian ini yaitu Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan Lingkungan kerja pegawai agar memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan motivasi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar; Penerapan peraktek kepemimpinan agar dapat memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Penajam Paser Utara kea rah yang lebih baik lagi; Penelitian ini dapat digunakan Dinas terkait atau Badan Kepegawaian Kabupaten Penajam Paser Utara untuk terus memperhatikan tingkat motivasi pegawainya, ketika motivasi mereka sudah tinggi maka dinas harus mempertahankan hal tersebut dan jika dirasa motivasi pegawainya berkurang maka dinas terkait harus meningkatkan motivasi tersebut dengan mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi pada diri setiap pegawai; dan Dalam penelitian hanya menggunakan tiga variabel, selanjutnya penelitian dapat dilanjutkan dengan menambahkan variabel Manajemen seperti dukungan organisasi, beban kerja, *employee engagement*, *leadership*, dan menambahkan variabel intervening

REFERENSI

- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan, M,S,P. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sari M,M., Riyadi, S., & Nurdin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol. 9 No. 3.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama. Bandung.
- Suwatno., & Priansa. D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.