

## **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, INSENTIF FINANSIAL, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA**

**I Komang Tribayu Astrayana<sup>1</sup>  
Anak Agung Ayu Sriathi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: tribayu.astrayana@gmail.com/ telp: +6287762777345

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### **ABSTRAK**

Kinerja adalah hasil kerja/prestasi kerja yang telah dicapai pegawai melalui pelaksanaan tugas yang disesuaikan dengan tanggungjawab dan perannya dalam perusahaan, nantinya dapat mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, insentif finansial, dan lingkungan kerja fisik. BAPPEDA Kabupaten Buleleng dengan jumlah responden sebanyak 80 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji regresi simultan, uji regresi parsial yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial serta menggunakan *standardized coefficients beta* untuk menentukan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, variabel pendidikan dan pelatihan, insentif finansial, dan lingkungan kerja fisik juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA dengan variabel insentif finansial sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, diharapkan memperhatikan pendidikan dan pelatihan, insentif finansial, dan lingkungan kerja fisik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

**Kata kunci** : *kinerja, pendidikan dan pelatihan, insentif finansial, dan lingkungan kerja fisik*

### **ABSTRACT**

Performance is work result/work achievement that attained by employee by doing task that adapted with responsibility and their roles in the company, then it can reach organization's goal. The purpose of this research is to know the effect of education and training, financial incentive, and physical work environment. BAPPEDA Kabupaten Buleleng with respondent amount is 80 employees. Data analysis technique that was used to test hypothesis is couple linear regression analysis, classic assumption test, simultaneous regression test, partial regression test that have purpose to know the simultaneous and partial effect and also use standardized coefficients beta to determine dominant variable that affect employee's performance. Based on the analysis result, education and training variable, financial incentive, and physical work environment is has significant effect partially to BAPPEDA employee's performance with financial incentive variable as variable that has dominant effect to employee's performance, is expected to notice education and training, financial incentive, and physical work environment so it can increase employee's performance so it can reach goals set.

**Key words** : *performance, education and training, financial incentive, and physical work environment*

## PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan pada era globalisasi dewasa ini tantangan terbesarnya adalah bagaimana melaksanakan keberhasilan pembangunan dengan tetap menerapkan komitmen yang tinggi berupa penerapan nilai luhur peradaban bangsa dan prinsip *good governance* dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan melihat betapa pentingnya persoalan tersebut diatas maka organisasi publik sebagai penyelenggara pemerintah harus menaruh perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusianya (pegawai) sebagai salah satu pilar utama untuk mewujudkan *good governance*. (Rohman, 2010:1).

Aparatur Pemerintah dalam organisasi publik merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, dan mesin. Kelebihan pada peran aparatur pemerintahan sebagai sumber daya manusia adalah mampu mengelolah sumber daya lainnya, sehingga hampir setiap organisasi menyatakan bahwa manusia adalah aset terpenting bagi organisasi (Rohman, 2010:2).

Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan seberapa banyak energi yang dikeluarkan. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga tersebut. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2009:16) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu Rivai (2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yang baik merupakan cerminan dari perilaku yang baik sehingga dengan kinerja yang baik akan membuahkan produktivitas yang baik yang nantinya dapat mencapai tujuan organisasi. (Wulandari, 2010:12).

Lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan, jika lingkungan kerja perusahaan tersebut baik dan menunjang aktivitas karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja perusahaan dikatakan baik apabila dapat memotivasi dan memberi kegairahan kerja atau semangat kerja karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dan memiliki dampak pada kinerja karyawan yang semakin baik juga. Lingkungan kerja merupakan suatu aset ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut. (Dessy, 2012:2).

Selain itu Bappeda juga merupakan SKPD yang bertugas dalam merencanakan dan melaksanakan pawai pembangunan yang sejak tahun 2013 sudah diganti dengan pelaksanaan Buleleng Festival di Kabupaten Buleleng,

sesuai dengan Keputusan Bupati Buleleng Nomor : 003.3/521/HK/2013 tahun 2013. Dan di tahun 2014 ini Bappeda Kabupaten Buleleng juga mengemban tugas dalam pelaksanaan Buleleng Carnival. Oleh sebab itu pekerjaan/kegiatan di Bappeda sangat padat. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang padat tersebut diperlukan pegawai yang berkualitas di Bappeda Kabupaten Buleleng. Pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara instensif akan lebih meningkatkan kualitas pegawai yang ada di Bappeda Kabupaten Buleleng.

Dengan keadaan seperti itu seharusnya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan secepatnya dilakukan, untuk memberikan pemahaman dan pengalaman kepada pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya. Berikut ditampilkan jumlah pegawai Bappeda Kabupaten Buleleng yang dikirim mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Ada 5 (lima) jenis insentif yang ada di Bappeda Kabupaten Buleleng diluar insentif tahunan yang diterima PNS (sesuai aturan), diantaranya adalah honor kegiatan, uang lembur, uang transport, uang hari raya, dan uang akhir tahun. Honor Kegiatan adalah insentif yang didapat ketika menyelesaikan suatu kegiatan, uang lembur diberikan saat pegawai mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja disesuaikan dengan jumlah hari lemburnya, uang transport diberikan kepada pegawai yang pada kegiatan-kegiatan tertentu misalnya pekerjaan lapangan, uang hari raya diberikan ketika ada hari raya Hindu dan besarnya uang hari raya disesuaikan dengan kemampuan bidang masing-masing, begitu juga dengan uang akhir tahun yang diberikan pada saat akhir tahun disesuaikan dengan kemampuan bidang masing-masing. Dari 5 jenis insentif finansial yang ada di Bappeda Kabupaten Buleleng tidak semuanya dapat

dinikmati oleh setiap pegawai, hanya pegawai yang berstatus PNS saja yang dapat menikmati semua jenis insentif finansial yang ada. Pegawai honor harian hanya tidak memperoleh insentif dari honor kegiatan yang dilaksanakan, sementara tenaga kontrak tidak mendapat insentif dari honor kegiatan dan uang lembur (d disesuaikan dengan aturan yang ada).

Teknologi tentu saja memiliki usia, semakin tua akan semakin lambat saja terutama komputer, laptop, printer, dan *scanner* yang sering digunakan tentu saja memiliki kerusakan-kerusakan. Walaupun dapat diperbaiki cara kerjanya akan semakin lambat yang mengganggu proses penyelesaian pekerjaan. Banyak AC yang rusak juga mengganggu aktivitas diruangan, pegawai sering merasa gerah saat bekerja ditambah lagi dengan kurangnya sirkulasi udara semakin membuat pegawai terganggu, pegawai akan kehilangan konsentrasi untuk bekerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan kondisi ini kurang baik bagi instansi pemerintah sekelas Bappeda, yang sangat berperan dalam proses perencanaan pembangunan.

Berdasar hal tersebut permasalahan mengenai lingkungan kerja fisik pada Bappeda Kabupaten Buleleng yang dapat menurunkan kinerja pegawainya. Permasalahan yang dimaksud yaitu : 1) Banyak sarana dan prasarana dalam kondisi yang tidak layak pakai lagi; 2) Anggaran untuk meningkatkan sarana dan prasarana terbatas.

Diketahui bahwa tingkat absensi pegawai Bappeda Kabupaten Buleleng berfluktuasi, rata-rata absensi setiap bulannya mencapai 3,03 persen. Ini di artikan bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi. Menurut Ardana, dkk (2001:93) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen

dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 (sepuluh) persen dinyatakan tidak wajar dan sangat perlu mendapatkan perhatian yang sangat serius dari pihak perusahaan. Pegawai yang absen ini beragam dan dalam kondisi dimana satu orang pegawai maksimal absen sebanyak dua kali dalam satu bulan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah pendidikan dan pelatihan, insentif finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta diantara pendidikan dan pelatihan, insentif finansial dan lingkungan kerja fisik variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Buleleng.

Pendidikan dan pelatihan, insentif finansial, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif bagi tercapainya kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Supangat (2009:99) menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pembimbing Kemasyarakatan (PK) di kantor Balai Kemasyarakatan Klas I Medan. Sementara itu Saragih (2010:26) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel insentif dan pendidikan dan pelatihan secara serempak (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Tebing Tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2007) usaha meningkatkan kemampuan kerja pegawai dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah

sikap, sehingga dapat menjadi kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, dan berprestasi optimal. Hal tersebut diperkuat oleh Lingga (2011) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas yang di emban dalam organisasi. Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Saragih (2010:28) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Insentif dan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Tebing Tinggi" dimana secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kota Tebing Tinggi, dengan nilai t-hitung sebesar 2.096 dan berada pada taraf signifikansi  $0,010 < 0,05$ .

Menurut Siagian (2008) guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Ichsan (2008:13) yang beranggapan bahwa insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih

baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu penelitian Tampubolon (2011:14) juga menyatakan insentif merupakan dorongan pada diri seseorang agar mau bekerja lebih baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasinya.

Ollukaran dan Gunaseelan (2012) dengan penelitian yang berjudul “ *A Study On The Impact Of Work Environment On Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada semangat kerja karyawan, produktivitas dan keterlibatan karyawan, baik secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja mayoritas industri tidak aman dan tidak sehat. Tempat kerja yang dirancang buruk, mebel tidak cocok, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak pantas, kebisingan yang berlebihan, langkah-langkah keamanan yang tidak mencukupi dalam keadaan darurat kebakaran dan kurangnya alat pelindung diri. Orang yang bekerja di lingkungan seperti rentan terhadap penyakit akibat kerja dan dampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian produktivitas menurun karena lingkungan tempat kerja. Ini adalah kualitas lingkungan tempat kerja karyawan yang sebagian besar berdampak pada tingkat motivasi dan kinerja selanjutnya. Seberapa baik mereka terlibat dengan organisasi, terutama dengan lingkungan terdekat mereka, pengaruh untuk sebagian besar tingkat kesalahan mereka, tingkat inovasi dan kolaborasi dengan karyawan lainnya, ketidakhadiran dan akhirnya, berapa lama mereka tinggal di pekerjaan.

Selain itu penelitian Tetteh *et all* (2012) yang berjudul “*Work Environment And Its Impact On Employee’s Performance (A Case Study Of*



*Produce Buying Company, Kumasi)*” menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi karyawan, kebanyakan pengaruhnya adalah positif. Berdasarkan temuan ini, penulis merekomendasikan kepada organisasi bahwa pertemuan berkala dengan karyawan untuk menyuarakan keluhan mereka kepada manajemen untuk melayani sebagai faktor pendorong kepada karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, maka hipotesis yang menjelaskan pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap kinerja pegawai, H2a adalah hipotesis yang menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, H2b adalah hipotesis yang menjelaskan pengaruh insentif finansial terhadap kinerja pegawai, dan H2c adalah hipotesis yang menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan (Bappeda) Kabupaten Buleleng, yang berlokasi di Jalan Pahlawan Nomor 1 Singaraja. Adapun yang melatar belakangi pemilihan lokasi penelitian ini karena Bappeda Kabupaten Buleleng merencanakan kegiatan Pameran dan Pawai Pembangunan/Festival di Kabupaten Buleleng, perlu diketahui Buleleng merupakan satu-satunya Kabupaten yang menyelenggarakan kegiatan Pameran dan Pawai Pembangunan/Festival dalam rangka HUT Proklamasi Kemerdekaan RI di Provinsi Bali, oleh sebab itu kinerja pegawai yang tinggi menjadi sebuah

syarat untuk dalam menyelesaikan semua pekerjaan, namun ditemukan beberapa permasalahan yang menyangkut masih kurangnya pengiriman pegawai untuk mengikuti program diklat, sistem pemberian insentif, dan lingkungan kerja fisik yang menjadi indikasi-indikasi rendahnya kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan pokok permasalahan dan hipotesis yang telah dirumuskan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah; 1) Variabel bebas atau *independent variabel* (X) merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2008:59). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ), insentif finansial ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ); 2) Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka-angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2008:12). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data pendidikan tertinggi yang ditamatkan pegawai, jumlah pegawai yang sudah pernah dikirim mengikuti program diklat, jumlah fasilitas pendukung, dan tingkat absensi pegawai Bappeda Kabupaten Buleleng.

Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono, 2008:12). Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah singkat Bappeda Kabupaten Buleleng dan struktur organisasi serta uraian tugas.

Data primer menurut Istijanto (2010:38), yaitu data yang ada dilapangan yang dikumpulkan dengan metode tertentu yang disebut dengan teknik pengumpulan data. Dalam hal ini data primer yang dikumpulkan adalah keterangan para responden yang digali dengan cara observasi langsung di lapangan dengan menyebarkan kuesioner yang disusun berdasarkan tujuan penelitian.

Data sekunder menurut Istijanto (2010:33), yaitu data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan suatu riset tertentu saja, karena data ini telah dikumpulkan oleh pihak lain dan peneliti merupakan pihak kedua yang menggunakan data tersebut. Sumber data sekunder yang digunakan pada penelitian ini dari Bappeda Kabupaten Buleleng berupa dokumen pendidikan tertinggi yang ditamatkan pegawai, jumlah pegawai yang sudah pernah dikirim mengikuti program diklat, jumlah fasilitas pendukung, dan tingkat absensi pegawai Bappeda Kabupaten Buleleng.

Analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Permasalahan yang harus dijawab adalah variabel bebas (Pendidikan dan pelatihan, insentif finansial, dan lingkungan kerja fisik) berpengaruh secara simultan, secara parsial, dan dominan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Model persamaan regresi yang digunakan (Sugiyono, 2008:211) adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Pendidikan dan Pelatihan
- X<sub>2</sub> = Insentif Finansial
- X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja Fisik
- α = konstanta
- β<sub>n</sub> = koefisien regresi
- μ = variabel pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas yang menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan p-value yang diperoleh dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 5%. Apabila p-value > nilai signifikansi, maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2009). Hasil uji ini menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,998. Oleh karena nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari alpha 5 persen, maka dapat dinyatakan bahwa data telah memenuhi syarat normalitas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah tolerance lebih kecil dari 0,10 dan VIF lebih besar dari 10, maka nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan, nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa, model regresi ini tidak terdeteksi masalah multikolinearitas atau dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas.

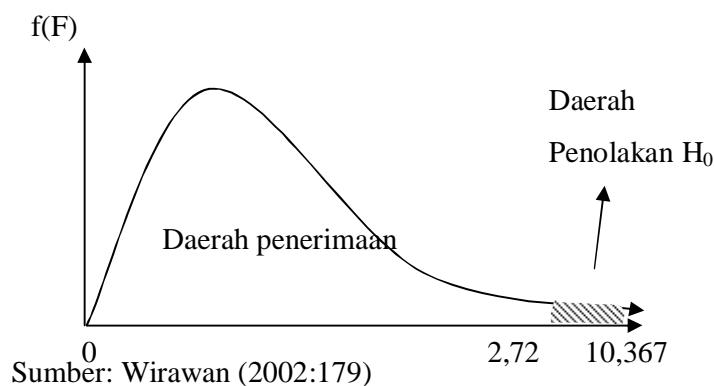
Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejser*. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute ei* dengan variabel bebas. Ketiga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap

nilai variabel terikatnya (*absolute ei*). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha 5 persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa, model regresi ini terbebas dari masalah heterokedastisitas atau dapat dikatakan tidak ada heterokedastisitas.

Uji regresi simultan (F-test) dilakukan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ), insentif finansial ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Bappeda Kabupaten Buleleng.

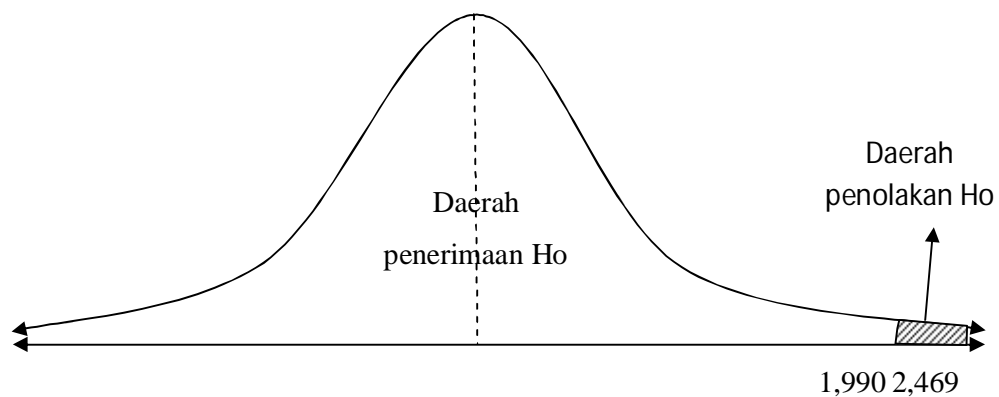
Berdasarkan hasil uji F, nilai  $F_{hitung} = 10,367 > F_{tabel} = 2,72$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti pendidikan dan pelatihan, insentif finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Bappeda Kabupaten Buleleng. Nilai *R square* yang didapat adalah 0,290 yang berarti sebesar 29,0 persen variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan, insentif finansial, dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya sebesar 71,0 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, seperti komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lain-lain.

**Gambar 1 Daerah Pengujian Penolakan dan Penerimaan  $H_0$  dengan Uji F**



Uji regresi parsial (t-test) dilakukan untuk menguji hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ), insentif finansial ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Bappeda Kabupaten Buleleng. Prosedur pengujian hipotesis statistik dari uji regresi parsial (t-test) adalah sebagai berikut.

**Gambar 2 Daerah Pengujian Penolakan dan Penerimaan  $H_0$  dengan Uji t Pada Variabel Pendidikan dan Pelatihan**



Sumber: Wirawan (2002:179)

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,469 > t_{tabel} = 1,990$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Buleleng.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,239. Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai. Hal itu terlihat dari program pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan Bappeda Kabupaten

Buleleng sudah tepat sasaran, pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas yang di emban dalam organisasi. Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. (Lingga, 2011).

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial dari variabel insentif finansial terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,347. Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai. Hal itu sesuai dengan sistem pemberian insentif finansial yang diprogramkan Bappeda Kabupaten Buleleng sudah tepat. Tampubolon (2011 : 14) menyatakan Insentif merupakan dorongan pada diri seseorang agar mau bekerja lebih baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasinya. Siagian (2008) guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi. Hal ini didukung oleh Ichsan (2008:13) yang beranggapan bahwa insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan prestasinya

untuk bekerja lebih baik dan giat sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,232. Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu aset ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut. (Dessy, 2012:2).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan, insentif finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, insentif finansial, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng dan variabel insentif finansial merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah Bappeda Kabupaten Buleleng diharapkan menyusun program pendidikan dan



pelatihan lebih baik lagi, agar hasil program diklat yang direncanakan tidak sia-sia, sesuaikan peserta yang dikirim untuk mengikuti program diklat disesuaikan dengan jenis diklat yang diikuti dengan demikian sasaran diklat akan lebih mengena, sehingga hasil dari diklat benar-benar dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan, Bappeda Kabupaten Buleleng sebaiknya memberikan insentif finansial tepat pada waktu, dan adanya pembagian sesuai dengan kontribusi, selain itu untuk lebih meningkatkan insentif finansial maka sebaiknya uang transport dan uang lembur ditingkatkan dan Bappeda Kabupaten Buleleng sebaiknya melakukan penataan tempat dan tata ruang kerja agar ruang gerak pegawai dalam bekerja lebih leluasa, ventilasi lebih banyak sehingga sirkulasi udara lebih baik dan pegawai merasa nyaman dalam bekerja serta kebersihan ruang kerja lebih dijaga agar selalu bersih dan nyaman dalam pelaksanaan lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar.

## REFERENSI

- Aulia, Akbar. 2010. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Gergas Utama Medan. Thesis Pasca Sarjana pada Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Candra, Sekar. 2011. *International Jurnal Of Enterprise Computing Bussiness Systems*. [www.ijecbs.com/January2011/N4Jan2011.pdf](http://www.ijecbs.com/January2011/N4Jan2011.pdf) . Diunduh 1 Oktober 2013
- Condly *et al.* 2003. “*The Effects of Incentives on Workplace Performance: A Meta-analytic Review of Research Studies*”. *Performance Improvement Quarterly*, 16(3) pp. 46-63.
- Dessler, Gary.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 1)*, Jakarta : Indeks.
- Dessy, Juniasta G. 2012. Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Balai Latihan Pendidikan

Teknik Provinsi Sumatera Utara. *Thesis* Pasca Sarjana pada Universitas Sumatera Utara, Medan.

Dinarianti, Rika. 2011. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan. *Thesis* Pasca Sarjana pada Universitas Sumatra Utara, Medan.

Heinrich, Carolyn dan Marschke. 2009. "*Incentives And Their Dynamics In Public Sector Performance Management Systems*". Paper, The Kennedy School Of Government and the Labor and Worklife Program at Harvard Law Scholl. <http://www.albany.edu/~marschke/Paper/heinmars.pdf> Diunduh pada Tanggal 1 Desember 2013.

Icshan, Ahmad Fahrudin. 2009. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. POSIndonesia (Persero) Malang). *Skripsi* pada Universitas Brawijaya.

Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kristiawan, Dody., Suprayitno. 2009. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 3(2): h:115-121.

Latief, Abdul. 2011. Analisis Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa. *Thesis* Pasca Sarjana pada Universitas Sumatra Utara, Medan.

Lingga, W.A. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Badan Kepegawaian, Kepegawaian dan Pendidikan (BKPP) Kabupaten Aceh Timiang *Thesis* Pasca Safjana pada Universitas Sumatra Utara, Medan.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta: PT.BPFE.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bandung: ALFABETA.

\_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert.L dan John H. Jackson2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.

Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jilid 1, Jakarta : Erlangga.

- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*, Bandung : Rajawali Press.
- Nitisemito A.S 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.
- Nugraha, Rachmat. 2012. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Kota Bandung. *Jurnal, Universitas pendidikan Indonesia*. [http://repository.upi.edu/operator/upload/s\\_pkr\\_0608326\\_chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/s_pkr_0608326_chapter3.pdf). Diunduh Tanggal 1 Oktober 2013.
- Ollukkar dan Gunaseelan. 2010. "A Study On The Impact Of Work Environment On Employee Performance" *Names International Journal Of Management Research, Vol 2, Issue No. 2 July-December 2012*.
- Parlinda, Vera., M. Wahyuddin. 2001. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 3(6): h:1-16.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 13 Tahun 2011 tentang Pedoman untuk Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis*. [http://www.depkeu.go.id/ind/others/bakohumas/BakohumasLAN/Pedoman\\_UmumPemb\\_LatTeknis.pdf](http://www.depkeu.go.id/ind/others/bakohumas/BakohumasLAN/Pedoman_UmumPemb_LatTeknis.pdf) . Diunduh tanggal 1 Oktober 2013.
- Rachmawati. 2008. Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bagian Kerumahtanggaan dan Umum PT. Kereta Api (PERSERO) Daop 2 Bandung. *Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan, Bandung*.
- Rich, Bruce Louis dan Lepine Jeffery. 2010. "Job engagement: antecedents and effects on Job performance". *Academy Of Management Journal, Vol. 53, Number 3, 617-635*.
- Riduwan dan Kuncoro, E.A.2011.*Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*.Bandung : Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian. Pendidikan, Sosial. Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Bandung : PT. Refika Aditama.

- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tampubolon, Ivan S. 2011. Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Toba Samosir. *Thesis* Pasca Sarjana pada Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Tetteh *et al.* 2012. "Work Environment And Its Impact On Employee's Performance (A Case Study Of Produce Buying Company, Kumasi)", *Dissertation, Department Of Bussiness Studies Christian Service University College.*
- Tjutju & Suwatno.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan pegawai Negeri Sipil.*  
<http://www.lan.go.id/doc/001.pdf>. Diunduh tanggal 1 Oktober 2013.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional.* <http://www.inherent-dikti.net/files/sisdiknas.pdf>. Diunduh tanggal 1 Oktober 2013.
- Wibowo. 2007. *Managemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.