

CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Volume 6 Nomor 1 September 2022

ISSN: 2598-9022 (Print) / ISSN: 2598-9618 (Online)

Doi: 10.25273/capital.v6i1.13702

The article is published with Open Access at: <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/capital/index>

PENGARUH INSENTIF, KOMPETENSI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BARA, WARU UTARA DAN MUNGKAJANG KOTA PALOPO

Norma Nitha¹, Magister manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palopo,Email: norma.nitha12@gmail.comSapar², Magister manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palopo.

Abstract: *The purpose of this research is to study the variables descriptively and analyze the independent variables on the dependent variable. The sample of this study was 75 civil servant staff in the sub-district. Collecting data by interview (questionnaire and documentation). The results of the study on average respondents gave high responses to the Influence of Incentives, Competence, Motivation, Work Environment. Employee Performance in Bara District, Mungkajang, North Waru. Incentives have a positive and significant effect on employee performance. The results of the statistical analysis t value t count = 1.087 < t table = 1.993 with a P Value of 0.278 or greater than the Cut off Value of 0.05. Competence has a positive and significant effect on employee performance. The results of the statistical analysis T value t count = 0.0815 < t Table: 1.993 with a P Value of 0.415 or greater than the Cut off Value of 0.05. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. The results of the statistical T analysis obtained the value of t count = 3.119 > t Table: 1.993 with a P Value of 0.002 or less than the Cut off Value of 0.05. Work environment has a positive and significant effect on employee performance. The results of the statistical T analysis obtained the value of t count = 2.564 > t Table: 1.993 the P Value of 0.011 or less than the Cut off Value of 0.05.*

Keywords: *Incentives, Performance, Competence, Motivation, Environment*

Abstrak: Tujuan Penelitian mempelajari variabel secara deskriptif dan menganalisis variabel bebas terhadap variabel terikat. Sampel penelitian ini 75 staf PNS di Kecamatan. pengambilan data dengan wawancara (kuesioner dan dokumentasi). Hasil penelitian rata-rata responden memberikan tanggapan tinggi pada Pengaruh Insentif, Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja. Kinerja Pegawai di Kecamatan Bara, Mungkajang, Waru Utara. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis T statistik nilai t hitung= 1,087 < t tabel = 1,993 dengan nilai P Value sebesar 0,278 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai. Hasil analisis T statistik nilai t hitung= 0,0815 < t Tabel: 1,993 dengan nilai P Value sebesar 0,415 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung= 3,119 > t Tabel: 1,993 dengan nilai P Value sebesar 0,002 atau lebih kecil dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung= 2,564 > t Tabel: 1,993 nilai P Value sebesar 0,011 atau lebih kecil dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05.

Kata kunci: Insentif, Kerja, Kinerja, Kompetensi, Motivasi, Lingkungan

Juli; Agustus; September 2022

Citation: (Nitha & Sapar). (2022). (Pengaruh Insentif, Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bara, Wara Utara Dan Mungkajang Kota Palopo). *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 6(1), 279-292. Doi.org/10.25273/capital.v6i1.13702



Copyright ©2021 CAPITAL : Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Published by Universitas PGRI Madiun. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Syahputra & Jufrizen, 2019), salah satu indikator sebuah kesuksesan operasi perusahaan atau Instansi pemerintahan dalam pencapaian tujuannya. Adanya sebuah hasil kinerja yang disebabkan oleh beberapa faktor motivasi, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Kinerja setiap pegawai dapat diperkiarakan dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan, (Fransiska & Tupti, 2020), hasil pekerjaan atau serangkaian perilaku pekerja yang memberikan sebuah Insentif baik secara positif maupun negatif, pada pencapaian tujuan organisasi.

(Mulia & Saputra, 2021), peringkat atau ukuran yang bisa memperoleh sebuah hasil pencapaian atas tugas atau pekerjaan tertentu yang bisa dijalankannya, atau dengan kata lain bahwa kinerja merupakan tingkat untuk memperoleh atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau di peroleh, tugas yang mesti di kerjakan dalam kurun waktu tertentu". (Sunarto, 2021)

Kinerja yakni sebuah hasil atau tingkat kesuksesan jenjang seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam mengadakan untuk melakukan tugas di bandingkan dengan berbagaiberagam atau kemungkinan dan peluang , seperti hasil kerja, target atau sasaran atau standar yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di setuju secara bersama (Fachrezi & Khair, 2020), dapat difungsikan salah satunya dengan cara motivasi dan pemberian upah dari hasil kerja karyawan .Pemberian motif salah satu cara proses motivasi diberikan kepada pekerja sedemikian rupa sehingga menunjang kinerja karyawan dan ingin bekerja secara ikhlas. Motivasi salah satu kekuatan dalam diri seseorang yang bisa mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan perbuatan atau tindakan sukarela untuk mencapai tujuan yang sudah

menjadi tujuan bersama. Selain itu kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Munir et al., 2020), hasil sebuah pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sementara (Sunarto, 2021), merupakan kinerja yang optimal yaitu mengarahkan sebuah prosedur sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. (Aditya et al., 2021).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2018) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Kurnia, 2018). beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan lembaga yang efektif dan efisien. Jika banyak pegawai yang nyaman berkerja maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada lembaga dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan lembaga semakin bagus (Sianturi dkk., 2021; Erlangga, 2021; Sari dkk., 2020),

Untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus mengetahui dan melayani kebutuhan karyawannya. Banyak pendekatan yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia, salah satunya dengan mengadakan program jaminan sosial. (syahrial & sabrina, 2019).

Insentif

Sebagaimana yang diungkapkan (Manik & Syafrina, 2018: 12), insentif ialah motivasi yang berwujud uang dan pemberiannya dilakukan pimpinan pada karyawannya agar bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Ayu & Sinaulan, 2018: 374) berpendapat bahwasanya indikator insentif

sebagai berikut: kinerja, lamanya kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi pangkat

Menurut (Andrew F. Sikula dan Hasibuan, 2020) insentif merupakan sesuatu dorongan atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif motif dan imbalan imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Insentif juga merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standard an insentif ini alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Kompetensi

Sementara itu kompetensi guru adalah semua hal yang memiliki keterkaitan dengan keterampilan dan kemampuan serta sikap dan tindakan guru terhadap pekerjaannya (Pianda, 2018) Mathis dan Jackson, (2018) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik. Berdasarkan Wibowo (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Motivasi

Abraham dalam (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Menurut Hasibuan, (2018), Motivasi adalah suatu peransang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas, Darma (2018) “motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang

penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya. Menurut (Sedarmayanti, 2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2020) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi (Subariyanti, 2021). Lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nursasongko, 2021)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini didesain sebagai penelitian deskriptif explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Penelitian ini mempelajari variable yang diamati secara deskriptif dan menganalisis pengaruh yang terjadi diantara variable bebas terhadap variable terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono adalah kumpulan menyeluruh dari suatu objek yang merupakan perhatian peneliti, objek penelitian dan berupa makhluk hidup benda – benda system dan prosedur, fenomena, dan lain – lain (Sapar 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Instansi pada tiga kecamatan Mungkajang, Wara Utara, dan Bara sebanyak 75 Pegawai.

Sampel adalah bagian dari populasi yang merupakan perhatian peneliti, objek penelitian dan berupa makhluk hidup, benda – benda system dan prosedur, fenomena dan lain – lain (sapar 2021). Sampel Penelitian ini adalah seluruh pegawai yang pada Kecamatan Mungkajang, Wara Utara, dan Bara sebanyak 75 pegawai (metode sensus)

Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

Kuisiner (angket)

Kuisiner adalah Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sederet pertanyaan untuk dijawab responden . kuisiner harus diuji terlebih dahulu sebelumnya untuk mengetahui jika butir – butir pertanyaan yang dimasukkan dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel.

Wawancara

Wawancara adalah Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti dalam bentuk tanya jawab atau wawancara oleh narasumber yang bertindak sebagai informan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Dokumentasi adalah teknik mengumpulkan data dengan mengandalkan dokumen sebagai salah satu sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian .

Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif dan analisis Statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif adalah tes untuk mengungkapkan 'bentuk' data dalam merasakan bagaimana nilai-nilai suatu variabel didistribusikan, sedangkan analisis statistik inferensial digunakan untuk menyimpulkan hasil yang berasal dari sampel dalam kaitannya dengan populasi. Perbedaan juga dibuat antara jumlah variabel yang dipertimbangkan dalam hubungannya satu sama lain (Ahyar, 2020).

Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif menggunakan program EXCEL dan SPSS dengan membuat 3 kategori masing- masing variabel yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi. Analisis statistik inferensial menggunakan teknik *Struktural Equation Modeling* (SEM) berbasis varians. Alat analisis digunakan adalah smart PLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Inferensial

Analisis inferensial pada penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling Based Variance (VB-SEM)* dengan bantuan software Smart PLS 3.3.

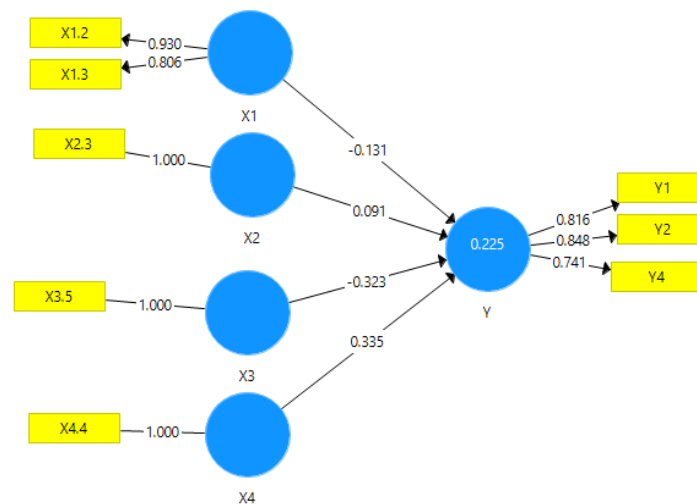
Hasil Uji Outer Model

Evaluasi model merupakan model pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas (absah) dan reliabilitas (handal) suatu model. (Ghozali, I., & Latan, 2015).

Pengujian Outer model terdiri atas:

Uji validitas Model

Outret model



Gambar 1. Outer Model SEM (Output Smart-PLS)

Outer Model Atau Pengukuran Bagian Luar disebut juga sebagai model pengukuran. Uji *outermodel* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji *outer model* ini menggunakan bantuan prosedur *PLS Algorithm*. (Meiryani, 2021).

Convergent Validity (*Loading Factor*)

Uji Validitas Convergent validity bertujuan menentukan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Tabel 1. Outer loading (Convergent validity)

Indikator	Insentif (X1)	Kompetensi (X2)	Motivasi (X3)	Lingkungan Kerja (X4)	Kinerja (Y)
Jaminan Sosial (X1.2)	0,930				
Perkataan Sikap (X1.3)	0,806				
Kemampuan (X2.3)		1,000			
Tunjangan yang cukup di hari tua (X3.5)			1,000		
Fasilitas Kerja yang lengkap (X4.4)				1,000	
Kuantitas Pekerjaan(Y1)					0,816
Kualitas Pekerjaan(Y2)					0,848
Inisiatif (Y4)					0,741

Sumber: Hasil analisis Smart PLS, 2022

Berdasarkan hasil analisis untuk melihat outer loading yang digunakan untuk menilai tingkat validitas indikator sebagaimana pada table di atas diperoleh bahwa tidak ada indikator yang memiliki nilai outer loading $< 0,7$ (nilai minimum untuk tingkat validitas indikator yang ditentukan). Oleh karena itu, model SEM dinyatakan telah valid karena semua indikator memiliki nilai outer loading $>0,07$.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan model bertujuan melihat tingkat validitas indikator dalam model reflektif. Nilai yang menjadi ukuran adalah *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai diharapkan $>0,5$.

Tabel 2. Nilai Average variance extracted (AVE) pada variabel model SEM

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Insentif (X1)	0,757
Kompetensi(X2)	1,000
Motivasi (X3)	1,000
Lingkungan Kerja (X4)	1,000
Kinerja Pegawai (Y)	0,645

Sumber: Hasil analisis Smart PLS, 2022

Pada nilai Tabel 10 di atas menunjukkan nilai AVE dari setiap variabel dalam penelitian adalah $>0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model SEM yang dianalisis dinyatakan valid.

Reliabilitas Model

Untuk menentukan tingkat reliabilitas model SEM nilai yang digunakan adalah *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Reliabilitas jenis ini berfungsi untuk mengetahui tingkat reliabilitas internal dari indikator variable.

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

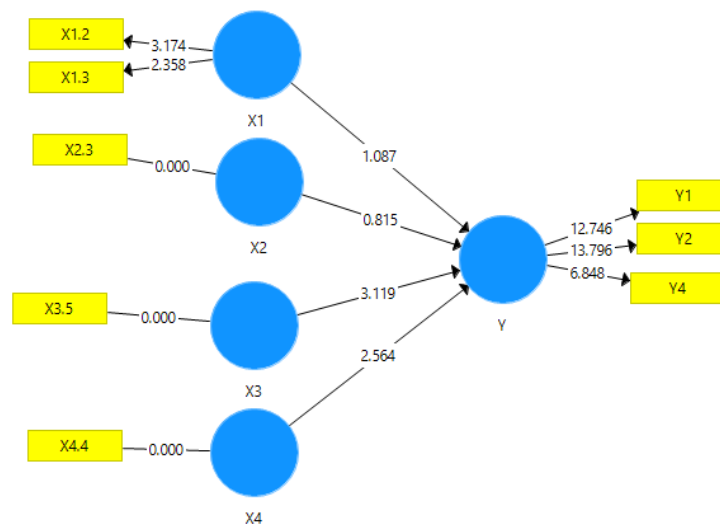
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Insentif (X1)	0,694	0,861
Kompetensi (X2)	1,000	1,000
Motivasi (X3)	1,000	1,000
Lingkungan Kerja (X3)	1,000	1,000
Kinerja Pegawai (Y)	0,730	0,845

Sumber: Hasil analisis Smart PLS, 2022

Standar nilai Cronbach's Alpha suatu variable apabila dinyatakan reliabel adalah $>0,6$, sedangkan standar nilai untuk Composite Reliability adalah $>0,7$. berdasarkan nilai tabel 11 di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $>0,06$ dan nilai Composite Reliability $>0,7$ sehingga dapat dinyatakan bahwa model SEM yang dianalisis telah reliabel.

Hasil Uji Inner Model

Inner Model



Gambar 2. Inner Model SEM

Uji *Inner Model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan sebelumnya. untuk menghasilkan nilai-nilai pengujian inner model, langkah di SmartPLS dilakukan dengan metode bootstrapping. Uji Inner Model disebut juga dengan uji struktural. (Ghozali, 2011).

Analisis T Statistik

Analisis T Statistik bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diuji. Nilai T hitung yang lebih besar dari pada nilai T Tabel menunjukkan pengaruh variabel yang signifikan. Analisis inner model SEM digunakan untuk melihat besaran nilai T Hitung dan P Value yang juga menjadi ukuran kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Nilai T Variabel independen terhadap Variabel dependen.

Variabel	T Statistik	T tabel	P Values	Cut Off P Value
Insentif (X1) --→ Kinerja Pegawai (Y)	1,087	1,993	0,278	0,05
Kompetensi (X2) -→ Kinerja Pegawai (Y)	0,815	1,993	0,415	0,05
Motivasi (X3)-→ Kinerja Pegawai (Y)	3,119	1,993	0,002	0,05
Lingkungan Kerja (X4)-→ Kinerja Pegawai (Y)	2,564	1,993	0,011	0,05

Sumber: Hasil analisis Smart PLS, 2022

Hasil Analisis Determinan (R Square)

Tujuan Analisis determinan adalah untuk melihat besarnya pengaruh variable independent secara bersama memengaruhi variable dependen. Hasil analisis determinan pada Model SEM disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil analisis determinan terhadap variabe independen

Pengaruh variabel	R square	R square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,225	0,181

Sumber: Hasil analisis Smart PLS, 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa variable Insentif (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) memengaruhi Partisipasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 22,5 persen sedangkan 77,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Diduga bahwa Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan tinggi pada variabel insentif, dimana berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansinya

sebesar 0,278 lebih besar ($>$) dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bara, Wara Utara, Mungkajang, Sendana, Wara Selatan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori Suryani (2020), Kristianti (2020), Aditya (2021), Dana Sardi (2021), Dewi Komala (2018), yang mengatakan bahwa insentif yang tinggi terhadap pegawai akan meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaannya.

Hasil analisis SEM juga memperlihatkan bahwa yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap insentif adalah Jaminan Sosial (X1.2) 0,930 satuan. Sementara indikator yang memberikan kontribusi terendah diantara indikator yakni Perkataan Sikap sebesar (X1.3) 0,806 persen. Diduga bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan tinggi pada variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansinya sebesar 0,415 lebih kecil ($<$) dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kompetensi berpengaruh negative dan tidak significant terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bara, Mungkajang, Wara Utara, Sendana, wara Selatan.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan teori Sugiono (2019), Ismail (2021), Dewi Sutisna (2021), Ardiansyah (2018) yang mengatakan bahwa Kompetensi yang tinggi terhadap pegawai akan meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaannya.

Hasil analisis SEM juga menjelaskan indikator yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap kompetensi adalah kemampuan (X2.3) yaitu sebesar 1,000 persen. Sementara indikator yang memberikan kontribusi terendah diantara indikator kemampuan (X2.3) sebesar 1,000 persen.

Diduga bahwa Motivasi (X3) berpengaruh positif dan significant berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan teori Fahrezi (2020), Fitriah (2021), Trioni (2020), Harahap (2020) yang mengatakan bahwa Motivasi yang tinggi terhadap pegawai akan meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tingi pada variabel Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

dengan nilai signifikansinya sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa perilaku pemilih berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bara, Mungkajang, Wara Utara, Sendana, Wara Selatan

Hasil analisis SEM juga menjelaskan indikator yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap kompetensi adalah Tunjangan yang cukup di hari tua (X3.5) yaitu sebesar 1,000 persen. Sementara indikator yang memberikan kontribusi terendah diantara indikator tunjangan yang cukup di hari tua (X3.5) sebesar 1,000 persen.

Diduga bahwa Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh positif dan significant berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan teori Sinaga (2020), Arianto (2020), Ardiansyah (2021), Claudia (2021) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja yang tinggi terhadap pegawai akan meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tingi pada variable lingkungan Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansinya sebesar 0,011 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa perilaku pemilih berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bara, Mungkajang, Wara Utara, Sendana, Wara Selatan

Hasil analisis SEM juga menjelaskan indikator yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap kompetensi adalah Fasilitas Kerja yang lengkap (X4.4) yaitu sebesar 1,000 persen. Sementara indikator yang memberikan kontribusi terendah diantara indikator fasilitas kerja yang lengkap (X4.4) sebesar 1,000 persen.

SIMPULAN

Diduga bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bara, Mungkajang, Wara Utara, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bara, Mungkajang, Wara Utara. Diduga bahwa Motivasi berpengaruh positif dan significant berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bara, Mungkajang, Wara Utara. Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan significant berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bara, Mungkajang, Wara Utara.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aditya, K. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Insentif Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Cellular World Teuku Umar Denpasar. *Emas*, 2(2), 159–169. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1737>
2. Ahyar, H. dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (K. Abadi (ed.); 1st ed., Issue March). Penerbit Pustaka Ilmu.
3. Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
4. Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
5. Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. BP Undip. Semarang.
6. Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS edisi 3*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Meiryani. (2021). *Memahami Uji Outer Model (Pengukuran Bagian Luar) Dalam Smart PLS*. Binus University | Accounting.
8. Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri sipil Sekretariat Daerah Kota padang. *Ilmiah Ekontrans Dan Erudisi*, 01(1), 1–24.
9. Munir, Facmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 161–170. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
10. Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Visionet Data Internasional Vabang Karawaci. *Ilmiah Semarak*, 4(2), 105–118.
11. Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1),

104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>