

Pengaruh Insentif Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur

Anisa Haryati*, Yuni Rosdiana

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*anisaharyati0502@gmail.com, yuni@unisba.ac.id

Abstract. Employee performance is something that influences the achievement of goals in an organization. Work productivity is the ability of a person or group in a company to produce something by utilizing existing resources within a company. Work productivity was created to build an effective work environment for employees and companies. Apart from that, building an effective work environment and providing incentives can influence a company's work productivity. In this case, the research was carried out with the aim of finding out the effect of work incentives and work environment on work productivity at the central statistical agency of Cianjur district. The method used in this research is a verification method with a quantitative approach. The data source used in the research is primary data. The sampling technique used in the research was non-probability sampling using convenience sampling techniques. The results obtained from this research prove that work incentives and work environment have an influence on work productivity.

Keywords: *Work Productivity, Work Incentives, Work Environment.*

Abstrak. Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan seseorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk menghasilkan sesuatu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan. Produktivitas kerja diciptakan untuk membangun lingkungan kerja yang efektif bagi karyawan dan perusahaan. Selain, membangun lingkungan kerja yang efektif pemberian insentif mampu mempengaruhi produktivitas kerja suatu perusahaan. Dalam hal ini penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh insentif kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada badan pusat statistik kabupaten cianjur. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode verifikasi dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian adalah data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah non-probability sampling dengan menggunakan teknik convenience sampling. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini membuktikan Insentif Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja, Insentif Kerja, Lingkungan Kerja.*

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam menarik orang-orang berbakat. Karena orang-orang bertalenta menempati posisi strategis dan menjadi sumber kekuatan suatu organisasi, maka peningkatan produktivitas seluruh tenaga kerja memerlukan pertimbangan unsur manusia. Pegawai negeri berfungsi sebagai bagian dari aparatur negara dan merupakan sumber daya penting bagi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sosial. Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Oleh karena itu, organisasi yang tergabung dalam instansi pemerintah hendaknya selalu meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya, karena instansi pemerintah selalu membutuhkan sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Hansen dan Mowen (2000: 24), produktivitas adalah perbandingan antara output dan input. Ketika semangat kerja karyawan tinggi, mereka juga lebih produktif dalam bekerja. Menurunnya produktivitas pegawai dan inflasi mempengaruhi pendapatan riil pegawai. Menurut Siagian (2015) produktivitas kerja menjadi indikator bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam suatu organisasi dan harus diakui dan dianut oleh manajemen. (Kussriyanto, 1993).

Penyampain data statistik oleh Badan pusat Statistik (BPS) RI masih bersifat rutin. Tidak ada petunjuk yang jelas kepada masyarakat yang ingin mengetahui tentang data statistik di suatu sektor atau wilayah. Seharusnya BPS bisa lebih maksimal dalam memberikan penyajian data ke masyarakat. Karena, antusias masyarakat untuk mengetahui data statistik di BPS sangat tinggi. Data– Data yang ditampilkan BPS masih bersifat umum dan belum ada penjelasan lebih rinci mengenai alasan data tersebut ditampilkan. BPS hanya menyajikan data kenaikan inflasi. Namun, penyebab kenaikan inflasi masih belum dapat dijelaskan. Selain itu, penyajian data yang dilakukan BPS tidak memberikan petunjuk kepada masyarakat dan dapat membingungkan atau tidak dipahami oleh mereka yang awam terhadap permasalahan data statistik. Jika BPS memberikan panduan dalam menyajikan data tersebut, maka bisa membuka pintu investasi. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan apabila kinerja pegawai melebihi standar tertentu. Orang yang sangat produktif lebih memilih dibayar berdasarkan hasil pekerjaannya karena mereka percaya bahwa uang membuat karyawan lebih aktif. (Sugiarto, 2008)

Gojek memutuskan untuk memperkenalkan sistem insentif baru pada platform layanan on-demand GoTo. Namun keputusan tersebut diyakini dapat mengurangi pendapatan harian para mitra kurir layanan GoKilat. Permasalahan ini menyoroti perlunya regulasi yang mendesak untuk melindungi hak kurir sebagai karyawan atau mitra agar diperlakukan setara dalam proses pengambilan keputusan. Awalnya, mitra mengharapkan insentif meningkat dengan merger GoTo, namun ternyata hal ini tidak terjadi dan, pada kenyataannya, insentif justru menurun. Terdapat kesenjangan regulasi yang tidak mampu melindungi hak-hak mitra pengemudi, baik sebagai mitra maupun karyawan. Oleh karena itu, seringkali mitra terpaksa menerima keputusan sepihak perusahaan. Lingkungan kerja melingkupi pekerja yang terlibat dalam pekerjaannya. Bahkan dalam bekerja, masyarakat selalu berusaha beradaptasi dengan kondisi lingkungannya. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap karyawan menghadapi berbagai situasi di lingkungan kerja. (Wisnu, 2016)

kepentingan, termasuk Lembaga Penelitian Pemerintah Nasional (IPDN). Tenaga ahli dari Kementerian Kesehatan (Kemenkes), dan Asosiasi Profesi Lingkungan Hidup. Forum Lingkungan Hidup Indonesia (WALHI) terus berupaya mematangkan kriteria evaluasi kota bersih, sesuai arahan Menteri Dalam Negeri (Mendagri) tentang pentingnya peran masyarakat dalam menciptakan lingkungan yang nyaman. (Nandita & Rosdiana, 2023)

Direktorat Kebijakan dan Strategis Nasional (BSKDN) Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) menekankan pentingnya penilaian kota bersih guna mendorong peningkatan kinerja pengelolaan lingkungan hidup di wilayah pemerintahan daerah (Pemda) Penyelesaian permasalahan lingkungan memerlukan kerja sama berbagai pemangku kepentingan, termasuk Lembaga Penelitian Pemerintah Nasional (IPDN). Tenaga ahli dari Kementerian Kesehatan (Kemenkes), dan Asosiasi Profesi Lingkungan Hidup Forum Lingkungan Hidup Indonesia

(WALHI) terus berupaya mematangkan kriteria evaluasi kota bersih, sesuai arahan Menteri Dalam Negeri (Mendagri) tentang pentingnya peran Masyarakat dalam menciptakan lingkungan yang nyaman

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan, berikut rumusan masalah yang telah peneliti susun yaitu “ menjelaskan Pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Maksud dari adanya penelitian ini yaitu untuk menjelaskan Pengaruh Insentif Kerja terhadap Produktivitas Kerja , dan untuk menjelaskan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

B. Metodologi Penelitian

Populasi sasaran penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur. Jumlah sampel minimal yang direncanakan adalah 31 sampel pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur. Adapun sampel penelitian dikumpulkan menggunakan sampel non probability sampling Teknik convenience sampling.

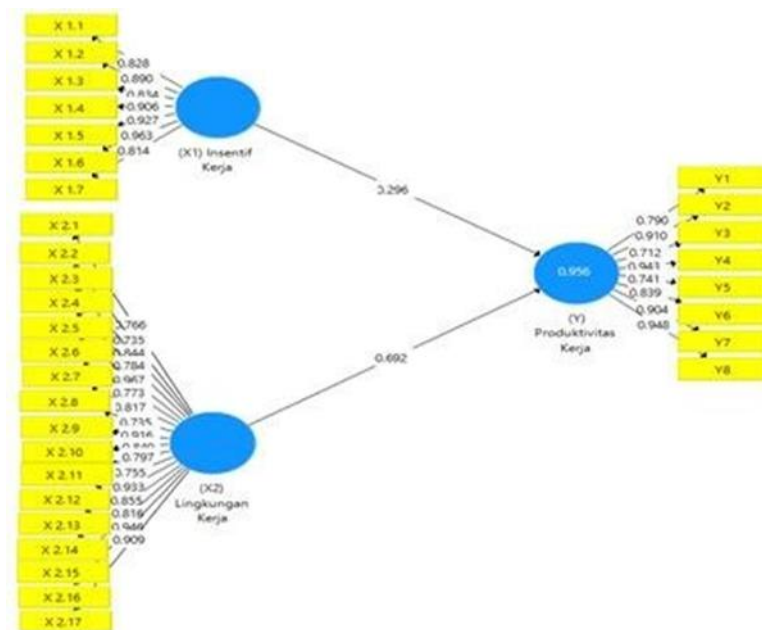
Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Data primer digunakan sebagai sumber data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan penelitian yaitu dengan menggunakan kuesioner.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil pengolahan uji yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

Pengujian Outer Model

Berikut merupakan hasil pengolahan pengujian *outer model* :



Gambar 1. Hasil Pengolahan *Outer Model*

Uji Validitas

Convergent Validity (Average Variance Extracted = AVE)

Berdasarkan perhitungan diatas, nilai AVE keseluruhan variabel dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Pengujian Hasil AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
X1 (Insentif Kerja)	0,77
X2 (Lingkungan Kerja)	0,702

Y (Produktivitas Kerja)	0,727
-------------------------	-------

Discriminant Validity

Tabel 2. Pengujian Fornell-Larcker Criterion

	Insentif Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Produktivitas Kerja(Y)
Insentif Kerja (X1)	0,969		
Lingkungan Kerja (X2)	0,856	0,893	
Produktivitas Kerja(Y)	0,843	0,882	0,924

Berdasarkan hasil pengujian melalui *Fornell-Larcker Criterion* pada hasil perhitungan diatas, nilai *discriminant validity* pada seluruh variabel sudah terpenuhi dan dapat diterima. Dikarenakan nilai lebih dari 0,5%.

Uji Reabilitas

Composite Reliability

Tabel 3. Pengujian Composite Reliability

	Composite Reliability
X1 (Insentif Kerja)	0,961
X2 (Lingkungan Kerja)	0,975
Y (Produktivitas Kerja)	0,955

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai yang melebihi 0.7 dan menandakan bahwa semua variabel dianggap reliabel

Cronbach'Alpha

Tabel 4. Nilai Hasil Pengujian Cronbach'Alpha

	Cronbach's Alpha
X1 (Insentif Kerja)	0,952
X2 (Lingkungan Kerja)	0,973
Y (Produktivitas Kerja)	0,945

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, keseluruhan variabel memiliki nilai > 0.5 dan menandakan semua variabel dianggap reliabel.

Pengujian Model Struktur (*Inner Model*)

R-Square

Tabel 5. Pengujian R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y (Produktivitas Kerja)	0,956	0,952

Nilai *variance R-Square* apabila > 0,75 dinyatakan kuat. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, nilai *variance R-Square* sebesar 0,956 yang menggambarkan bahwa kekuatan prediksi model tersebut bernilai kuat. Selain itu nilai *variance R-Square Adjusted* adalah 0,952 yang artinya kekuatan prediksi model tersebut bernilai kuat juga.

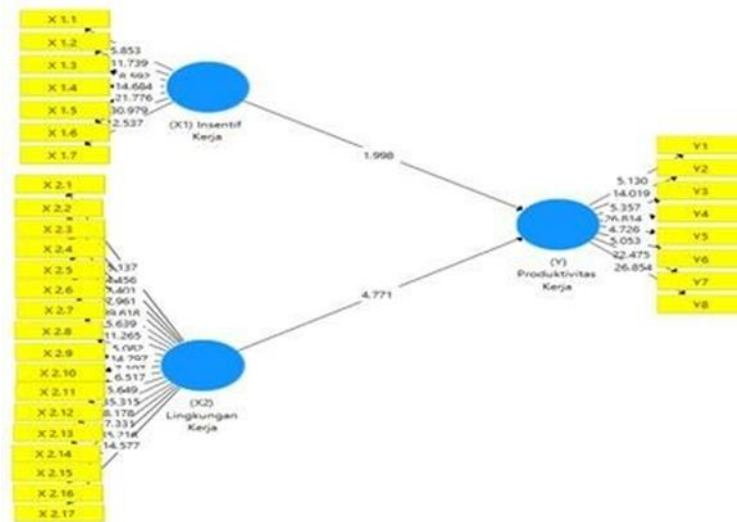
F-Square

Tabel 6. F-Square

Keterangan	Y
Insentif Kerja (X1)	0,399
Lingkungan Kerja (X2)	1,084
Produktivitas Kerja(Y)	

Nilai *variance f-Square* apabila $> 0,35$ dinyatakan memiliki pengaruh besar. Berdasarkan tabel di atas, nilai *variance f-Square* pada variabel Insentif Kerja terhadap Produktivitas Kerja bernilai sebesar 0,399 yang menggambarkan bahwa kekuatan model tersebut bernilai besar atau saling mempengaruhi. Selain itu, nilai *variance f-Square* pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah 1,084 yang artinya kekuatan model tersebut bernilai besar atau saling mempengaruhi.

Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Hasil Pengolahan *Bootstrapping*

Berikut merupakan hasil nilai-nilai dari pengujian pengolahan *Bootstrapping* yang dilakukan untuk mengetahui hipotesis suatu variabel yang diuji :

Tabel 8. Nilai Hasil Pengujian *Bootstrapping*

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Insentif Kerja (X1) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,296	0,280	0,153	1,934	0,027
Lingkungan Kerja (X2) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,692	0,708	0,149	4,645	0,000

Berdasarkan perhitungan tersebut nilai T-Statistic, menjelaskan :

1. Insentif Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
Dimana nilai *t-statistic* menunjukkan nilai sebesar 1,934 yang $> 1,96$ dan nilai *p-values* sebesar 0,027 yang $< 0,05$, maka dapat dikatakan hipotesis diterima. Artinya, hipotesis dapat diterima atau Insentif Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
Dimana nilai *t-statistic* menunjukkan nilai sebesar 4,645 yang $> 1,96$ dan nilai *p-values* sebesar 0,000 yang $< 0,05$, maka dapat dikatakan hipotesis diterima. Artinya, Hipotesis diterima atau *Knowledge Management* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Insentif Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil survei deskriptif mengenai dampak insentif kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur beserta total skor variabel “Dampak insentif tenaga kerja (X1)” yang diperoleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur dengan nilai “sangat bagus” dalam Insentif kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti insentif material, insentif sosial, dan insentif tidak berwujud. Berdasarkan hasil agregasi tanggapan responden, indikator penerimaan bonus, penerimaan penghargaan, dan penggunaan fasilitas yang tepat menunjukkan nilai tertinggi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai t-statistik menunjukkan nilai $1,998 > 1,96$ yang berarti hipotesis diterima. Artinya H_0 1 ditolak namun H_a 1 diterima atau insentif tenaga kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa insentif kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur. Penjelasan tersebut didukung dengan hasil jawaban kuesioner yang mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur memberikan nilai tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur memandang penting pengaruh insentif kerja sebagai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja guna memberikan pelayanan yang terbaik.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrinullah (2023) yang menunjukkan bahwa pemberian insentif berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ekhsan Muhammad dan Roni Mariyono (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil survei deskriptif dampak lingkungan kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur termasuk dalam standar “sangat baik” seiring dengan skor keseluruhan variabel lingkungan kerja (X2) yang diperoleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Setelah mengumpulkan tanggapan responden, indikator seperti desain tempat kerja, akses terhadap transportasi umum, dan kolaborasi di tempat kerja mendapat peringkat tertinggi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai t-statistik menunjukkan nilai $4,771 > 1,96$ yang berarti hipotesis diterima. Artinya H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, atau lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), terlihat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penjelasan tersebut didukung dengan hasil jawaban kuesioner yang mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur memberikan nilai tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur dalam rangka memberikan pelayanan terbaiknya sangat mementingkan lingkungan kerja sebagai lingkungan yang nyaman sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2018) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki efek yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maludin Panjaitan (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Luh Sri Kumbadewi (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai efek simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan temuan yang di bahas pada penelitian ini, peneliti mencapai kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur mempunyai efek signifikan pada produktivitas. Semakin besar pengaruh insentif tenaga kerja maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, pengaruh insentif kerja terbukti memberikan dampak positif terhadap perilaku seseorang dalam bekerja, karena dapat memberikan insentif untuk bekerja dengan baik.

2. Dapat dilihat dari Lingkungan kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Cianjur. Memiliki pengaruh yang baik pada produktivitas kerja, sehingga memberikan perubahan semakin besar. Hal itu menjelaskan lingkungan kerja berpotensi baik dalam produktivitas kerja.

Acknowledge

Saya ucapkan terima kasih untuk keluarga besar yang terdiri dari Papah, Ibu, Kakak, Adik yang selalu memberikan semangat, doa, ilmu, materi, serta selalu mendukung dan selalu menyemangati penulis serta Ibu Yuni Rosdiana, SE, M.Si, Ak, CA yang merupakan pembimbing penulis dalam memberikan pengarahan, nasihat dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan semua penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Kussriyanto. (1993). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Pustaka Binaman Press. Published online.
- [2] Siagian. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover terhadap Kinerja Pegawai. *J Manaj Dan Bisnis*, 12(1):151-176.
- [3] Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & M., S. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks. Sage. Published online.
- [4] Heidjrachman, & Husnan, S. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Kalimantan Timur, Univ Mulawarman*([Http://Ejournal Adbisnis Fisipunmul Ac Id/Handle](http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/handle)), *J Adm Bisnis*, 4(03).
- [5] Nandita, F., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *ICONOMICS: Journal of Economy and Business*, 1(1), 1–8.
- [6] Sugiarto. (2008). Pengaruh Insentif Kinerja, Usaha dan Kompleksitas Tugas terhadap Kualitas Audit Judgement. *STIE Cendekia Karya Utama Semarang*, 4(2), 1–23.
- [7] Wisnu, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–16.