



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 1578-1591

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Benyamin Guluh Kolaka Sulawesi Tenggara

Irma<sup>1✉</sup>, Salim Basalamah<sup>2</sup>, Junaidin Zakaria<sup>3</sup>

Universitas Muslim Indonesia

Email: [irma147majaya@gmail.com](mailto:irma147majaya@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RSUD Benyamin Guluh Kolaka Sulawesi Tenggara. Populasi yang dijadikan sasaran penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan Kinerja Pegawai yang berjumlah 72 orang, dan seluruhnya merupakan responden dengan menggunakan model analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Pemberian insentif, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Benyamin Guluh Kolaka Sulawesi Tenggara. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Benyamin Guluh Kolaka Sulawesi Tenggara.

Kata kunci: *Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.*

## Abstract

This study aims to investigate and analyze the influence of incentives, work environment, and leadership on the performance of employees at RSUD Benyamin Guluh Kolaka, Southeast Sulawesi. The target population of this research comprises 72 individuals associated with Employee Performance, all of whom served as respondents, using a Multiple Linear Regression analysis model. The study's results indicate that all variables namely, incentives, work environment, and leadership have a positive and significant simultaneous effect on the Employee Performance at RSUD Benyamin Guluh Kolaka, Southeast Sulawesi. Meanwhile, on a partial basis, the work environment factor was found to have the most dominant significant influence on Employee Performance at RSUD Benyamin Guluh Kolaka, Southeast Sulawesi.

Keywords: *Incentives, Work Engagement, Leadership, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting. Kesuksesan organisasi sangat bergantung pada efektivitas, kompetensi, dan kinerja para SDM tersebut. Dengan SDM yang berkualitas, organisasi dapat mencapai tujuannya, meningkatkan produktivitas, dan bersaing secara efektif di pasar. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan dan manajemen SDM merupakan kunci untuk memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

Rumah sakit, sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan, memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian tingkat kesehatan masyarakat yang optimal. Rumah sakit terlibat dalam upaya kuratif dan rehabilitatif, yang bertujuan untuk memulihkan status kesehatan individu dari sakit menjadi sehat, selain juga melakukan kegiatan preventif dan promotif kesehatan.

Rumah Sakit Benyamin Guluh di Kabupaten Kolaka, yang berstatus sebagai rumah sakit tipe C milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka, telah berupaya memberikan pelayanan kesehatan yang optimal sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Rumah sakit ini terus menerus meningkatkan kinerjanya secara terencana untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat, sehingga dapat berkembang dan meningkatkan mutu pelayanannya. Upaya ini akan sangat berarti dan efektif jika peningkatan mutu menjadi tujuan sehari-hari bagi setiap elemen rumah sakit, termasuk pimpinan, pelaksana pelayanan, dan staf penunjang.

Di RSUD Benyamin Guluh, fenomena terkait kinerja pegawai menjadi perhatian penting bagi manajemen rumah sakit. Sebagai salah satu rumah sakit utama di wilayah Kolaka, RSUD Benyamin Guluh diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang

berkualitas tinggi kepada masyarakat. Namun, dalam realitasnya, kinerja pegawai di rumah sakit ini masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa pegawai melaporkan bahwa sistem pemberian insentif di rumah sakit ini belum sepenuhnya adil dan merata. Pegawai merasa bahwa penghargaan yang mereka terima tidak selalu sebanding dengan usaha dan kontribusi yang mereka berikan. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan yang dapat berdampak pada motivasi kerja mereka, dan pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja di RSUD Benyamin Guluh juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa bagian rumah sakit mengalami masalah terkait keterbatasan fasilitas dan sarana pendukung, yang membuat pekerjaan menjadi lebih menantang. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres dan kelelahan pada pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka.

Kepemimpinan di RSUD Benyamin Guluh juga berperan besar dalam menentukan kinerja pegawai. Pemimpin yang kurang mampu mengoordinasikan dan mengarahkan tim secara efektif dapat menyebabkan pegawai merasa kurang didukung atau tidak jelas dalam menjalankan tugas mereka. Kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai dapat memicu munculnya berbagai masalah, seperti kurangnya motivasi, menurunnya semangat kerja, dan bahkan penurunan kualitas pelayanan kesehatan.

Secara keseluruhan, fenomena ini mencerminkan pentingnya peran pemberian insentif, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dalam mendukung kinerja pegawai di RSUD Benyamin Guluh. Tantangan-tantangan yang dihadapi rumah sakit ini menunjukkan perlunya intervensi dan peningkatan pada aspek-aspek tersebut agar kinerja pegawai dapat dioptimalkan dan pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

## METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini disusun untuk menyelesaikan permasalahan yang telah dirumuskan, mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menguji hipotesis yang diajukan. Rancangan penelitian merupakan suatu struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti dapat mendapatkan jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian

### B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, penyebaran kuesioner dan

wawancara. Data sekunder yaitu data yang diperoleh.

Sumber Data Sumber data diperoleh dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Pihak yang dimaksud adalah kepala dan pegawai RSUD Benyamin Guluh Kolaka Sulawesi Tenggara. yaitu Sumber internal dan Sumber eksternal

### C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran penelitian. Dalam konteks penelitian, populasi mencakup semua individu, kelompok, atau entitas yang memiliki atribut atau karakteristik yang sesuai dengan kriteria penelitian.

Untuk metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Sloving, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel yaitu sejumlah 254 Orang.

Karena populasi keseluruhan berjumlah cukup besar, sehingga tidak mungkin untuk meneliti keseluruhan maka diambil sampel untuk dianalisa, berdasarkan rumus Slovin (Umar, 2003: 108) adalah sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$= \frac{254}{1 + 254 (0,1)^2} = \frac{254}{3,54} = 71,75$$

=71.75 dibulatkan = 72 responden Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, maksimum sebesar 10%.

### D. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS (*Statistikal Product and Service Solutions*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Instrumen Uji Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Item	Corrected item Total					
		Correlation		Keterangan			
Pemberian Insentif	X.1	635		Valid			
	X.2	683		Valid			
	X.3	438		Valid			
	X.4	544		Valid			
	X.5	286		Valid			
Lingkungan kerja	X2.1	827		Valid			
	X2.2	731		Valid			
	X2.3	759		Valid			
	X2.4	690		Valid			
	X2.5	518		Valid			
	X2.6	736		Valid			
	X2.7	800		Valid			
	X2.8 X2.9	757		Valid Valid			
Kepemimpinan	X3.1 X3.2 X3.3	689		Valid	Valid	Valid	Valid
	X3.4 X3.5 X3.6	551		Valid	Valid	Valid	Valid
	X3.7 X3.8	498		Valid			
	X3.9	503					
		597					
		570					
		513					
		445					
		619					
	Kinerja Pegawai	Y.1	646		Valid	Valid	Valid
Y.2		790		Valid			
Y.3		839					
Y.4		581					
Y.5		472					

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel di atas maka diperoleh nilai  $r$  hitung dari dua puluh satu item pernyataan berada antara 0,286 sampai 0,839, dimana nilai  $r$  hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan.

Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

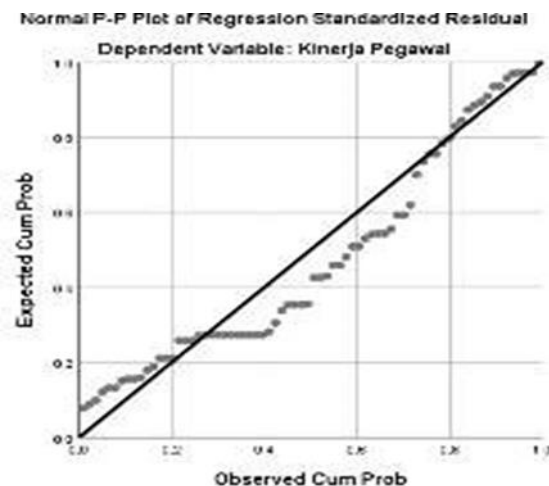
## 2. Uji Reliabilitas

Instrumen Penelitian	Item	Cronbach's Alpha if item Deleted	Cronbach's Alpha (per Variabel)	Keterangan
	X.1	653		
	X.2	636		
Pemberian insentif	X.3	729	748	Reliabel
	X.4	693		
	X.5	776		
Lingkungan kerja	X2.1	892		
	X2.2	900		
	X2.3	897		
	X2.4	903		
	X2.5	913	912	Reliabel
	X2.6	899		
	X2.7	896		
	X2.8	898		
	X2.9	917		
	X3.1	807		
	X3.2	824		
Kepemimpinan	X3.3	829		
	X3.4	829		
	X3.5	819	840	Reliabel
	X3.6	823		
	X3.7	828		
	X3.8	837		
	X3.9	816		
	Y.1	795		
	Y.2	764		
Kinerja Pegawai	Y.3	738	819	Reliabel
	Y.4	810		
	Y.5	805		

Hasil uji reliabilitas instrumen dari semua variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal).

### 3. Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### 2. Uji Multikolinearitas

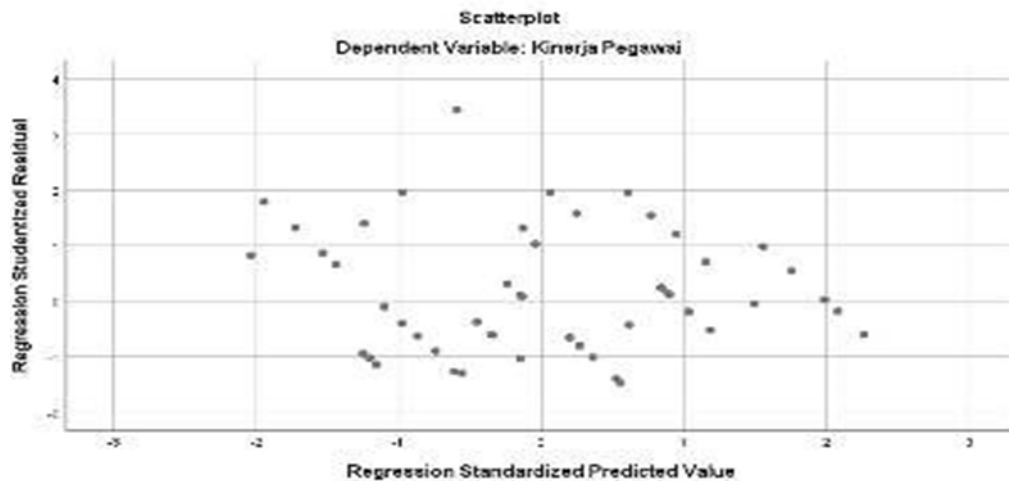
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pemberian insentif	.212	4.710
1 Lingkungan kerja	.295	3.391
Kepemimpinan	.166	6.012

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel pemberian intensif, lingkungan kerja, dan kepemimpinan memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi. Suatu model regresi yang baik apabila di dalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan

homokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Heterokedastisitas akan muncul apabila terdapat pola tertentu antar keduanya seperti bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur, sedangkan homokedastisitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Berdasarkan gambar diatas grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Pemberian insentif, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan.

### C. Hasil Uji hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.126	.242		.519	.605
	Pemberian insentif	.310	.121	.278	2.560	.013
	Lingkunga Kerja	.365	.083	.407	4.424	.000
	Kepemimpinan	.320	.139	.283	2.310	.024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,126 + 0,310X_1 + 0.365X_2 + 0.320X_3$$

## 2. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.830	.823	.17627

Dari tabel di atas terdapat angka R sebesar 0,830 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan ketiga variabel independennya sangat kuat, karena berada defenisi sangat kuat yang angkanya diantara 0,8 – 1. Sedangkan nilai R square sebesar 0,823 atau 82,3% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pemberian insentif, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sebesar 82,3% sedangkan sisanya 17,7% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

## 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.126	.242		.519	.605
	Pemberian insentif	.310	.121	.278	2.560	.013
	Lingkungan kerja	.365	.083	.407	4.424	.000
	Kepemimpinan	.320	.139	.283	2.310	.024

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Pemberian insentif (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif memiliki tingkat signifikan sebesar 0,013 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,310 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,365 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,024 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,320 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.338	3	3.446	110.916	.000b
	Residual	2.113	68	.031		
	Total	12.451	71			

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan pemberian insentif, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja Pegawai.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pemberian insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Semakin tinggi pemberian insentif maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Temuan ini memberikan pemahaman bahwa pemberian insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, karena mereka merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan.

Insentif merupakan alat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi insentif yang diberikan, semakin besar motivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang optimal. Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa lebih dihargai ketika mereka menerima imbalan yang sesuai dengan upaya yang mereka lakukan.

Hal ini juga menunjukkan bahwa jenis insentif yang tepat dapat mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih banyak. Insentif finansial, seperti bonus, dapat langsung meningkatkan motivasi, tetapi insentif non- finansial, seperti pengakuan dan kesempatan untuk berkembang, juga memiliki dampak yang signifikan. Oleh karena itu, organisasi

perlu mempertimbangkan kombinasi dari kedua jenis insentif tersebut.

Selain itu, penting bagi manajemen untuk menyampaikan informasi mengenai program insentif dengan jelas kepada pegawai. Ketika pegawai memahami bagaimana mereka dapat memenuhi syarat untuk mendapatkan insentif, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al. (2023) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja Pegawai. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurani (2015) dan Haedar et al. (2016) menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di mana semakin besar tingkat pemberian insentif maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh pegawai.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati & Frianto (2022), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja Pegawai tidak signifikan, dengan demikian menolak hipotesis yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Sehingga Rachmawati & Frianto (2022) menyimpulkan bahwa pemberian insentif tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja Pegawai.

Yang menjadi indikator paling dominan dari variabel pemberian insentif adalah indikator 'merasa terdorong untuk lebih bersemangat dengan adanya insentif' serta 'insentif yang diterima sesuai dengan peraturan'. Sedangkan indikator yang tidak dominan adalah 'insentif yang saya terima sepadan dengan dedikasi dan upaya kerja yang telah saya berikan'.

## 2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Semakin baik lingkungan kerja, maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, tetapi juga meliputi interaksi sosial, budaya organisasi, dan dukungan dari manajemen.

Ketika pegawai merasa nyaman dan aman di tempat kerja, mereka cenderung lebih fokus dan produktif. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang baik, ruang kerja yang teratur, dan adanya fasilitas yang memadai sangat berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Selain itu, interaksi antar pegawai juga memegang peranan penting. Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, di mana pegawai merasa saling mendukung dan dihargai, dapat meningkatkan semangat kerja. Keterbukaan komunikasi dan kesempatan

untuk berkolaborasi dalam tim akan mendorong inovasi dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Asmarazisa (2019) yang menunjukkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dolonseda & Watung (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Yang menjadi indikator paling dominan dari variabel lingkungan kerja adalah indikator 'deskripsi pekerjaan di RSUD Benyamin Guluh Kolaka sudah jelas'. Sedangkan indikator yang tidak dominan adalah indikator 'suasana kerja sudah bagus'.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini dengan berbagai rangkaian uji, maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Pegawai dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan semakin baik kepemimpinan maka semakin baik kinerja pegawai, sehingga akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

Kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi pegawai, memberikan arahan yang jelas, menciptakan suasana kerja yang mendukung, dan mendorong pegawai untuk lebih terlibat dan memahami peran mereka dalam organisasi. Selain itu, perhatian terhadap pengembangan keterampilan pegawai juga merupakan aspek penting dari kepemimpinan yang efektif, karena dapat meningkatkan kompetensi dan hasil kerja mereka.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khoiri & Oktavia (2019) yang menunjukkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lotje et al. (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Yang menjadi indikator paling dominan dari variabel kepemimpinan adalah indikator 'pemimpin melakukan koordinasi bawahannya dengan baik'. Sedangkan indikator yang tidak dominan adalah indikator 'pemimpin mendorong para pegawai untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan' serta 'pemimpin selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik'

## SIMPULAN

1. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi pemberian insentif maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Cetakan 1). Bandung: Alfabeta.  
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=985684>
- Hasibuan, M. S. P. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara. Diambil dari <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/206838/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Latief, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bandung: Mujahid Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Diambil dari <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/205606/manajemen-sumber-dayamanusia-perusahaan>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Serang, S., & Arfah, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Economics and Digital Business Review*, 1(2), 138–158.  
<<https://www.ojs.steamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/download/197/102/682>>
- Robbins, P. S. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat. Diambil dari <https://inlisite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=17036>
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen (Terjemahan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

