

Strategi Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai
(Studi Kasus: Dinas PUPR Kabupaten Bogor)

Munti Aviva¹, Agustinus Miranda², Derriawan³
Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila¹²³
Email: muntiaviva@gmail.com

Citation: Aviva, M., Miranda, A., Derriawan. (2024). Strategi Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai (Studi Kasus: Dinas PUPR Kabupaten Bogor). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 5(1), 48–60.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/348>

Received: 22 Agustus 2024

Accepted: 13 September 2024

Published: 30 November 2024

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2024 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract.

The purpose of this study is to determine whether there is an influence of Incentives, Work Environment, and Workload both direct and indirect influences on job satisfaction, as well as all of these variables, namely Incentives, Work Environment, Workload, and Performance Satisfaction on Employee Performance, and to find out the right strategy to improve the performance of employees of the Bogor Regency Public Works and Spatial Planning Office (PUPR). The sample used in this study was employees of the Bogor Regency PUPR Office, which was 98 people. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 98 employees of the Bogor Regency PUPR Office with data analysis techniques using the Structural Equation Modeling (SEM) method which was processed with the help of SmartPLS software. Where the results of this study are Incentives have no influence on Employee Satisfaction variables, Work Environment has an influence on Employee Satisfaction, Workload has an influence on Employee Satisfaction, Employee Satisfaction has no influence on Employee Performance, Incentives have no influence on Employee Performance, Workload has an influence on Employee Performance, and Work Environment has no influence on Employee Performance.

Keywords: *Incentives, Work Environment, Workload, Performance Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Insentif, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja baik pengaruh secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja, serta seluruh variabel tersebut yaitu Insentif, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai, dan untuk mengetahui strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bogor. Sampel yang digunakan pada

penelitian ini merupakan pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bogor yaitu sebanyak 98 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 98 pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bogor dengan teknik analisis data menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) yang mana diolah dengan bantuan software SmartPLS. Dimana hasil dari penelitian ini adalah Insentif tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Pegawai, Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Pegawai, Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Pegawai, Kepuasan Pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Insentif tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kinerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam era globalisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Salah satu hal yang menentukan kemajuan perusahaan adalah prestasi dan perilaku manusia yang merupakan potensi sumber daya manusia, prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dalam dunia perusahaan atau instansi, sumber daya manusia yang ada dituntut untuk mengantisipasi perkembangan yang pesat dalam berbagai aspek kehidupan, sehingga berbagai pendidikan, pelatihan dan pengembangan kinerja dilakukan untuk dapat menumbuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sebuah perusahaan atau instansi tentunya mengharapkan pegawainya dapat bekerja secara produktif dan professional agar dapat mencapai tujuan bersama. Menurut Sutrisno (dalam Lukiyana 2017) keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh para pegawai diantaranya seperti prestasi dan perilaku yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang potensial akan sangat mempengaruhi gerak laju perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Marcella 2022) kinerja merupakan sebuah prestasi yang berasal dari hasil kerja seorang pegawai, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (dalam Bintoro 2017) antara lain faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita, serta faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Namun faktanya tidak semua pegawai memiliki kinerja yang bagus, masih ada pegawai yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan atau instansi.

Kinerja perusahaan atau instansi yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai, hal ini terlihat ketika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, serta memiliki motivasi untuk dapat mencapai potensi kerja secara maksimal. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan adanya kepuasan kerja dari para pegawai. Menurut Hasibuan (dalam Nabawi 2019) kepuasan kerja

adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu usaha yang dapat untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah dengan memberikan insentif.

Pemberian insentif ini merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja pegawai. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan atau instansi. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat juga saat pegawai melakukan interaksi dengan rekan kerja, mengikuti peraturan perusahaan dan instansi, serta lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (dalam Nabawi 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh seseorang terhadap lingkungan sekitarnya yang berkaitan dengan metode dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah *mixed methods*. *Mixed methods* atau penelitian campuran ini merupakan pendekatan penelitian yang mengkombinasikan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif. Menurut Mukhadis (2015) *mixed methods* ini merupakan representasi dari perkembangan alternatif dalam upaya pemecahan masalah melalui kegiatan penelitian. Alternatif dalam pendekatan *mixed methods* muncul karena adanya kesadaran atas kekurangan dan kelebihan dari kedua pendekatan sebelumnya. Tujuan *mixed methods* adalah untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih objektif, komprehensif, valid dan reliabel.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Insentif (X1) Sarwoto (2000)	Uang	Pemberian bonus diberikan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan Bonus atau komisi diberikan tepat waktu.	Interval
	Jaminan Sosial	Jaminan sosial yang diberikan sangat bermanfaat bagi pegawai Proses penggunaan jaminan sosial mudah dilakukan.	Interval
	Pemberian Balas Jasa	Apabila melakukan pekerjaan dengan baik, pegawai mendapatkan pujian dan ucapan terima kasih. Pegawai merasa diapresiasi dengan diberikannya balas jasa	Interval
Lingkungan Kerja (X2) A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005)	Penerangan atau Cahaya	Cahaya yang ada di ruangan sudah baik. Penerangan di ruang kerja sangat mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai	Interval
	Temperatur atau Suhu	Temperatur suhu yang ada tidak mengganggu pekerjaan pegawai. Pegawai merasa nyaman dengan suhu yang ada di ruangan.	Interval
	Tata Warna dan Dekorasi	Tata warna dan dekorasi di ruangan sudah sesuai sehingga enak untuk dipandang. Tata warna dan dekorasi yang ada di ruangan tidak mengganggu pekerjaan pegawai.	Interval
	Keamanan	Pegawai merasa aman dengan keamanan yang diberikan oleh perusahaan. Pegawai tidak merasa tertekan saat bekerja. Pegawai menjalankan pekerjaan sesuai SOP.	Interval

Beban Kerja (X3) Koesomowidjojo (2017:33)	Kondisi Pekerjaan	Pegawai tidak kesulitan untuk mengoperasikan pekerjaan. Pegawai dapat berkomunikasi dengan baik bersama rekan kerja.	
	Target yang Harus Dicapai	Pegawai tidak merasa tertekan dengan target yang ada. Target yang ada tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Waktu yang diberikan untuk mencapai target sudah sesuai.	Interval
Kepuasan Kerja (Y) Smith et al (2000)	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	Pegawai diberikan kesempatan untuk belajar sesuai dengan minat Pegawai merasa puas dengan beban kerja yang diberikan	Interval
	Kepuasan Terhadap Gaaji	Besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Pegawai mendapatkan apa yang menjadi hak pegawai dalam hal gaji.	Interval
	Kesempatan Promosi	Pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai. Semua pegawai mendapatkan hak yang sama dalam mendapatkan promosi	Interval
	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	Hubungan antara pegawai dalam organisasi terbentuk secara harmonis, bersahabat, dan saling membantu. Pegawai merasa nyaman dengan rekan kerja selama bekerja	Interval
Kinerja Pegawai (Z) A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67)	Kuantitas	Pekerjaan diselesaikan sesuai instruksi yang diberikan. Pegawai teliti dalam mengerjakan pekerjaan. Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Pegawai memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan.	Interval
	Kualitas	Pekerjaan yang dihasilkan memberikan dampak baik bagi perusahaan. Pegawai menggunakan waktu dengan cermat agar pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal.	Interval

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli – Agustus 2023. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor yaitu sebanyak 130 orang. Dari 130 orang pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bogor maka yang dijadikan sampel adalah sebanyak 98 responden dengan persentase kelonggaran 5%.

Menurut Santoso (2018) Structural Equation Modelling (SEM) merupakan alat yang digunakan untuk menganalisis statistik yang banyak digunakan oleh peneliti, SEM digunakan untuk membuat model yang dapat menjelaskan hubungan antar variabel. Menurut Rahayu (2019) tahapan yang dilakukan dalam melakukan analisis SEM yaitu spesifikasi model, identifikasi model, estimasi, dan uji kecocokan.

Analisis SWOT terdiri dari Strength, Weakness, Opportunities, dan Threats. Analisis ini merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang dan juga

ancaman pada suatu bisnis. Analisis SWOT dapat membantu perusahaan dalam menentukan hal apa yang dapat dicapai dan perlu diperhatikan. Menurut Rangkuti (2014), Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) merupakan tahapan akhir untuk menentukan dan mengevaluasi pilihan dari strategi alternatif yang ada berdasarkan pada faktor sukses internal dan juga eksternal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pada penelitian ini berdasarkan kepada hasil dari analisa SEM yang dilakukan dengan bantuan SmartPLS. Hasil dari pengujian akan dibandingkan dengan nilai T tabel, dimana perbandingan ini akan memperlihatkan apakah hubungan antara variabel yang diuji signifikan atau tidak.

Tabel 1. Uji Hipotesis

Hubungan	Original Sample	Hasil T Hitung	T Tabel	P Value	Keterangan
Terdapat pengaruh antara variabel Insentif dengan variabel Kepuasan Pegawai	-0.044	0.742	1.66055	0.458	Tidak berpengaruh
Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kepuasan Pegawai	0.089	1.069	1.66055	0.285	Tidak Berpengaruh
Terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja dengan variabel Kepuasan Pegawai	0.805	11.278	1.66055	0.000	Berpengaruh
Terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Pegawai dengan variabel Kinerja Pegawai	0.352	2.603	1.66055	0.009	Berpengaruh
Terdapat Pengaruh antara variabel insentif dengan variabel Kinerja Pegawai	0.011	0.162	1.66055	0.871	Tidak Berpengaruh
Terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai	0.829	10.420	1.66055	0.000	Berpengaruh
Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai	-0.024	0.232	1.66055	0,817	Tidak berpengaruh

Pengaruh variabel Insentif terhadap variabel Kepuasan Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari variabel Insentif terhadap variabel Kepuasan Pegawai tidak memiliki pengaruh, hal ini didasarkan pada hasil P value yang memiliki nilai 0.458 yang mana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai 0.5. Hal ini berarti bahwa H1 di tolak dan berarti bahwa Insentif bukan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bogor.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Andini (2017), Juliana dkk (2020), Fitri dan Yusuf (2022), dan penelitian yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan pegawai. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dimana hasilnya menunjukkan bahwa variabel insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Bogor, hal ini disebabkan karena insentif yang diberikan kepada pegawai bukan menjadi fokus utama dari pegawai itu sendiri. Faktor lainnya yang mempengaruhi adalah pertimbangan yang diberikan oleh instansi dalam pemberian insentif. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Navika (2016), yang menyatakan bahwa insentif materiil cenderung tidak mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja.

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan pegawai. Hal ini berarti bahwa H₂ ditolak berdasarkan dengan nilai P Value sebesar 0.285. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang nyaman belum menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Bogor.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022), Andini (2017), Saputra (2022), Wuwungan, dkk (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Irma dan Yusif (2020) dimana hasil dari penelitian terdahulu adalah terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Kepuasan Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan pegawai, dimana pengaruh dari variabel tersebut signifikan dikarenakan nilai dari t hitung yang lebih yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel yaitu sebesar 11.278 sedangkan untuk nilai t tabel adalah sebesar 1.66055. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bogor berpengaruh terhadap kepuasan dari pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bogor.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (2022), Hasyim (2020) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Yo dan Ida Bagus (2015), namun memiliki hasil yang berbeda, dimana hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) dan Yo dan Ida Bagus (2015) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai yang negatif dan tidak signifikan. Sedangkan untuk hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah Dkk (2022) memiliki hasil bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan pegawai.

Pengaruh variabel Kepuasan Pegawai terhadap variabel Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada hasil P Value yang menunjukkan nilai sebesar 0.009 dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan 0.5. Hal ini berarti bahwa kepuasan pegawai dari Dinas PUPR Kabupaten Bogor memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2018), dimana hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan pegawai dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini.

Pengaruh variabel Insentif terhadap variabel Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel insentif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan pada hasil P Value dengan nilai 0.871 dimana hasil tersebut bernilai lebih besar dari 0.5. Sehingga insentif bukan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subianto (2016), Ayu dan Jeffry (2018), Nasib dan Martin (2018), dan penelitian yang dilakukan oleh Widakdo dkk (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif dengan variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya berbeda dengan

hasil penelitian yang dilakukan karena hasil pada penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel insetif dengan kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Bogor.

Pengaruh variabel Beban kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana hal ini berdasar pada hasil P value dengan nilai sebesar 0.000 sehingga H6 diterima karena nilai P value lebih kecil dibandingkan dengan nilai 0.5 dan nilai t hitung sebesar 10.420 dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mana menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Penelitian terdahulu tersebut dilakukan oleh Badrianto dkk (2022) dan syardiansah dan Maulana (2022). Sedangkan untuk hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2022) memiliki hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai namun hasil dari penelitian terdahulu tersebut memiliki nilai yang negatif.

Pengaruh variabel Lingkungan terhadap variabel Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan pada hasil P value sebesar 0.817. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di Dinas PUPR Kabupaten Bogor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

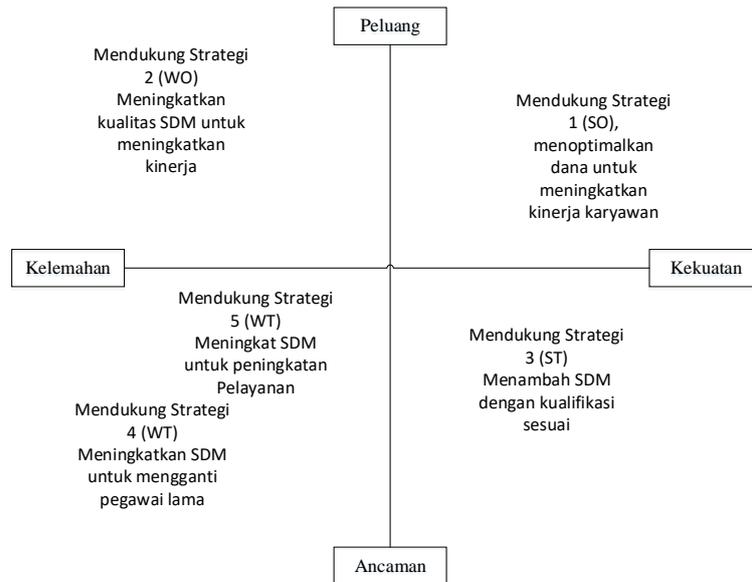
Hasil dari penelitian ini sejalan dengan peneitian terdahulu yang dilakukan oleh Warongan Dkk (2022) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Ningsih Dkk (2022) dengan hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan terdapat beberapa penelitian terdahuku yang tidak sejalan dengan penelitian ini, dimana penelitian terdahulu tersebut dilakukan oleh Wokas Dkk (2022), Asike dan Ulyana (2022), dan Saputra dan John (2022) dimana hasil penelitian terdahulu ini memiliki hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis matrik SWOT digunakan untuk mengetahui dan mengembangkan strategi dengan empat tipe strategi yaitu strategi SO (*Strengths-Opportunities*), strategi WO (*Weakness-Opportunities*), strategi ST (*Strengths-Threaths*) dan juga strategi WT (*Weakness-Threaths*). Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. SWOT

	Strengths	Weakness
Opportunities	Strategi SO Mengoptimalkan penggunaan dana untuk meningkatkan kinerja karyawan (S1, O2)	Strategi WO Meningkatkan kualitas SDM untuk dapat meningkatkan kinerja dari Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bogor (W1, O2)
Threat	Strategi ST Menambah SDM dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan Dinas PUPR Kabupaten Bogor (S1, T3)	Strategi WT 1.Meningkat SDM Dinas PUPR Kabuaten Bogor untuk menggantikan pegawai yang telah keluar (W1, T3) 2. Meningkatkan SDM yang ada untuk memperbaiki pelayanan di Dinas PUPR Kabupaten Bogor (W1, T1)

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2023)



Gambar 1. Diagram Analisis SWOT

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 4 strategi yang dapat digunakan oleh Dinas PUPR Kabupaten Bogor dengan memadukan unsur-unsur seperti : Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan juga Tantangan. Berikut adalah hasil dari analisis SWOT yaitu 4 strategi sebagai berikut :

1. Strategi SO (Strengths dan Opportunities) : Mengoptimalkan penggunaan dana untuk meningkatkan kinerja karyawan
2. Strategi WO (Weakness dan Opportunities) : Meningkatkan kualitas SDM untuk dapat meningkatkan kinerja dari Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bogor
3. Strategi ST (Strengths dan Threat) : Menambah SDM dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan Dinas PUPR Kabupaten Bogor
4. Strategi WT (Weakness dan Threats) : Meningkatkan SDM Dinas PUPR Kabupaten Bogor untuk menggantikan pegawai yang telah keluar dan Meningkatkan SDM yang ada untuk memperbaiki pelayanan di Dinas PUPR Kabupaten Bogor.

Hasil dari matriks QSPM dengan perolehan nilai Total Attractiveness Score (TAS) pada masing-masing strategi adalah 6.9 untuk strategi 1 yaitu Mengoptimalkan penggunaan dana untuk meningkatkan kinerja karyawan, 7 untuk strategi 2 yaitu Meningkatkan kualitas SDM untuk dapat meningkatkan kinerja dari Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bogor, 7 untuk strategi 3 yaitu Menambah SDM dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan Dinas PUPR Kabupaten Bogor, 6.8 untuk strategi 4 yaitu Meningkatkan SDM Dinas PUPR Kabupaten Bogor untuk menggantikan pegawai yang telah keluar, dan 7.3 untuk strategi 5 yaitu Meningkatkan SDM yang ada untuk memperbaiki pelayanan di Dinas PUPR Kabupaten Bogor Berdasarkan pada hasil matriks QSPM, strategi yang dapat digunakan oleh Dinas PUPR Kabupaten Bogor adalah strategi 5 dengan nilai TAS sebesar 7.3 yaitu Meningkatkan SDM yang ada untuk memperbaiki pelayanan di Dinas PUPR Kabupaten Bogor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel Insentif tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Pegawai. Hal ini berarti bahwa pemberian insentif kepada pegawai belum tentu dapat memberikan pegawai kepuasan. Insentif diyakini akan memberikan dampak positif bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, namun dalam penelitian ini insentif bukan menjadi faktor utama yang memberikan kepuasan terhadap pegawai.

Lingkungan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan pegawai. Hal ini berarti kenyamanan pada lingkungan kerja belum mampu memberikan kepuasan terhadap pegawai yang bekerja di Dinas PUPR Kabupaten Bogor.

Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Pegawai. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang diterima oleh pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bogor merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan kepuasan bagi pegawai. Dimana beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai mampu memberikan kepuasan bagi pegawai.

Kepuasan Pegawai memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bogor merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai. Kepuasan yang dimiliki oleh pegawai akan menghasilkan performa kinerja pegawai yang baik, sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh instansi bisa terwujud.

Insentif tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa pemberian insentif belum tentu dapat mendorong kinerja pegawai agar menjadi lebih baik.

Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kinerja pegawai belum mampu mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang nyaman belum tentu dapat menjadi salah satu faktor pendorong kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Bogor.

Strategi yang dapat dilakukan oleh Dinas PUPR Kabupaten Bogor berdasarkan hasil perhitungan adalah strategi Meningkatkan SDM yang ada untuk memperbaiki pelayanan di Dinas PUPR Kabupaten Bogor.

Insentif tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Pegawai. Oleh karenanya Dinas PUPR Kabupaten Bogor harus memberikan pertimbangan khusus mengenai kinerja dan prestasi dari pegawai dan memberikan apresiasi yang sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Lingkungan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan pegawai. Untuk lebih meningkatkan kepuasan pegawai, Dinas PUPR Kabupaten Bogor harus tetap memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawainya dengan meningkatkan sarana dan prasarana yang ada.

Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Pegawai. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai agar tujuan yang ingin dicapai oleh instansi bisa tepat sasaran.

Kepuasan Pegawai memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila pegawai merasa puas dengan faktor-faktor yang mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaan, maka secara otomatis kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini tentunya perlu dipertahankan dan ditingkatkan oleh Dinas PUPR Kabupaten Bogor agar pegawai tetap merasa puas dan memiliki rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Insentif tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Meskipun insentif bukan merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Dinas PUPR Kabupaten Bogor tetap harus memperhatikan hal ini karena pemberian insentif yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai.

Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Beban kerja yang diberikan tetap harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, agar kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi.

Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Meskipun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh, namun lingkungan kerja harus tetap diperhatikan oleh Dinas PUPR agar selalu memberikan kenyamanan bagi para pegawai.

Dinas PUPR Kabupaten Bogor dapat memperbaiki SDM yang ada dengan melakukan seperti pelatihan, maupun merekrut SDM baru yang mana SDM tersebut sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh Dinas PUPR Kabupaten Bogor. Dimana dengan perbaikan SDM ini diharapkan mampu untuk memperbaiki pelayanan dari Dinas PUPR Kabupaten Bogor.

Penelitian yang sudah dilakukan ini penulis harap dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki hubungan dengan Insentif, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Pegawai maupun Kinerja Pegawai. Dimana untuk penelitian selanjutnya dapat mengganti maupun menambahkan variabel lainnya yang berhubungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alemu, Kidanie Aragaw. (2022). Effect of Work Place Environment Factors on Performance of Employees: Empirical Study on Wollo University Staffs. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1560832/v1>
- Andini, Shelvia Putri. Kasmiruddin. (2017). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Kpr Pekanbaru. Universitas Riau. JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017
- Ariansy, Nur Ita. Marlina Kurnia. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). Universitas Muhammadiyah Magelang. Borobudur Management Review, Vol. 2, No. 1(2022)
- Aruan, Quinerita Stevani. Mahendra Fakhri. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Universitas Telkom. MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015
- Asike, Ades. Ulyana Muslimin. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. AmsirBungaRampaiJournal, Vol. 1 (Issue1) Year 2022
- Ayu, Devi Komala. Jeffry H. Sinaulan. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. Jurnal Ekonomi, Volume 20 Nomor 3, Oktober 2018
- Badrianto, Yuan. Muhamad Ekhsan. Cucu Mulyat. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Pelita Bangsa. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022
- Bruggen, A. (2015), "An empirical investigation of the relationship between workload and performance", Management Decision, Vol. 53 No. 10, pp. 2377-2389.
- Dewi Untari. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. Politeknik Kridatama Bandung. Volume 7 Nomor 1 Januari 2018
- Fitri, Klasri Asrika. Muhammad Yusuf. (2022). Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE). Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Volume. 24 Issue 3(2022) Pages 664-669

- Hasyim, Wachid. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. Universitas Pelita Bangsa. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnise Volume 01 Issue 02–Juli 2020
- Hermawan Eric. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah. Volume 22 No. 2021
- Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019
- Indrawati, Ayu Desi. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. Universitas Udayana. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Agustus 2013
- Irma, Ade. Muhammad Yusuf. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE). JURNAL MANAJEMEN -VOL. 12 (2) 2020, 253-258
- Juliana. Jerry Ong. Nathanie. Aldo Marcolino. Jessalyn Tanubrata. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Pekerja Perusahaan. Universitas Pelita Harapan. Jurnal Sosiohumaniora Kodepena | Vol. 01, Issue 01, pp. 1-62, 2020
- Lestary Lyta. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Niaga. Volume 3 No. 2 Agustus 2017
- Lukiyana dan Firman Davi Firdaus. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Gudang Pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Volume 14, No. 02, September 2017
- Nasib. Martin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018
- Navika Sari, Rahmawati. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Ningsih, Okni Livia. Hammam Zaki. Wan Laura Hardilawat. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Economics, Accounting and Business Journal, Vol. 2 No. 1, Hlm. 52-63, Januari 2022
- Nurhasanah. Jufrizen. Zuluspan Tupti. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022
- Putri, Ni Putu Chandra Saharani. Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat. I Gede Aryana Mahayasa. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. Universitas Hindu Indonesia. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Nopember 2022, Vol.2 (No.4): Hal 1032-1042
- Prasetyo, Ery Teguh. Puspa Marlina. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1), 2019, 21-30
- Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. Universitas Pendidikan Indonesia. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 1 No. 1, Agustus 2016

- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183
- Rosmaini dan Hasrudy Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019
- Saputra, Dio. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPEMAN) Vol. 2, No. 2 Juni 2023
- Saputra, Agung Aditya. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Journal (TMJ) Vol. 7 No. 1 Agustus 2022
- Setiawati Endah Lin, Andayani Fitri. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Volume 7 Nomor 1 Januari 2018
- Indrasari Meithiana. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sidoarjo. Indomedia Pustaka
- Smith, Kirk., Eli, Jones and Edward, Blair. (2000). Managing Salesperson Motivation in a Territory Realignment Journal of Personal Selling of Sales Management, Vol. XX, No. 4 p. 215-226.
- Subianto, Marianus. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. Universitas Mulawarman. eJournal Administrasi Bisnis, 2016, 4 (3): 698-712
- Syardiansah. Maulana Rahma. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. Universitas Samudra. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 13, No. 1, 2022
- Warongan, Brenda U. C. Lucky O. H. Dotulong. Genita G. Lumintang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. Universitas Samratulung. Jurnal EMBA Vol. 10 No. 1 Januari 2022, Hal. 963-972
- Widakdo, Sugeng. Amir Tengku Ramli. Lidwina Sri Ardiasih. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima. Universitas Terbuka, Indonesia, Universitas Ibn Khaldun. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management And Business E- Vol. 5, No. 3, July 2022
- Wijaya, Iwan Kurnia. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. Vol 6, No 2 (2018)
- Wuwungan, Ronna Yulia. Rita N. Taroreh. Yantje Uhing. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Juni 2017, Hal. 298 - 307
- Wokas, Natalia G. C. Lucky O.H Dotulong. Regina Saerang. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PLN Kawangkoan. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 10 No. 3 Hal. 56-68.
- Yang, Marcella Devina Santoso dan Tristiana Rijanti. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. Universitas Stikubank. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 1 Juli 2022
- Yolanda Safitro. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Akses Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Zhenjing G, Chupradit S, Ku KY, Nassani AA and Haffar M (2022) Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Front. Public Health* 10:890400. doi: 10.3389/fpubh.2022.890400