



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6811-6818

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Markas Unit Palang Merah Indonesia Kabupaten Soppeng

Subhan Akbar Abbas

Bisnis Digital, STMIK AMIKA Soppeng, Soppeng, Indonesia

subhan@amiklps.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Markas Unit Palang Merah Indonesia Kabupaten Soppeng. Kinerja merupakan pencapaian hasil dari kegiatan individu maupun tim yang berdampak langsung dan tidak langsung terhadap keberlangsungan dan kestabilan organisasi. Fasilitas kerja yang memadai dianggap penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif, meningkatkan efisiensi, dan mendorong produktivitas kerja. Sementara itu, insentif didefinisikan sebagai kompensasi tambahan yang penting untuk memicu motivasi, semangat kerja, dan komitmen pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, dan berlokasi di Markas Unit PMI Kabupaten Soppeng. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang yang ditentukan dengan teknik quota sampling dan purposive sampling. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan menggunakan angket yang kemudian dianalisis dengan beberapa rangkaian uji statistik yakni uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dibantu oleh alat uji statistik yakni SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif fasilitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.109, sedangkan untuk variabel insentif juga berpengaruh positif dengan nilai signifikansi 0.002, dan nilai koefisien regresi 0.494. Nilai koefisien determinasi yang didapatkan adalah sebesar 0.818 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 81.8%. Hasil penelitian ini memiliki kontribusi untuk memperkuat bukti empiris yang menyatakan bahwa fasilitas kerja, dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi

1. Latar Belakang

Kinerja dalam konteks organisasi merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh melalui kegiatan yang dilakukan oleh individu maupun tim. Kinerja ini sangat penting karena berkontribusi secara langsung terhadap keberlangsungan dan kestabilan organisasi dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat (1). Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia berperan krusial, sebab manusia sebagai aset utama harus dikelola dengan baik melalui pelatihan, motivasi, dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja. Urgensi dari kinerja dalam organisasi dapat dilihat pada penggunaannya sebagai alat evaluasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Metode penilaian seperti balanced scorecard membantu perusahaan untuk menilai kinerja tidak hanya dari aspek finansial tetapi juga dari perspektif pelanggan dan pembelajaran (2). Kinerja tim kerja pun menjadi aspek penting, di mana faktor-faktor yang mempengaruhinya bisa diteliti untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (3). Oleh karena itu, memperhatikan kinerja adalah langkah strategis yang tak dapat diabaikan bagi setiap organisasi.

Kinerja individu dan organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor internal lainnya. Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan; penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara dampak dari kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh negatif yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan, meskipun hubungan ini tidak selalu signifikan (4). Selain itu, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai moderator yang penting dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja, menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung (5). Faktor lainnya adalah kesiapan organisasi dalam mengadopsi manajemen proses. Penelitian menunjukkan terdapat 13 faktor kunci yang dapat mendukung kesuksesan dalam penerapan manajemen proses, yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (6). Oleh karena itu, mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja di berbagai tingkatan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang dinilai sangat penting dalam mendukung kinerja pegawai serta memastikan efisiensi dan efektivitas dalam terlaksananya tugas pegawai dengan baik. Fasilitas kerja yang memadai berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja (7). Fasilitas kerja yang berkualitas, termasuk alat, teknologi, dan ruang kerja, dapat mempengaruhi kepuasan kerja, meskipun beberapa studi juga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja secara langsung (8). Fasilitas kerja secara empiris diketahui memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa penyediaan fasilitas yang tepat dapat mendorong performa individu dalam organisasi (9). Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai berfungsi sebagai faktor penunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai (10). Beberapa bukti empiris ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja secara optimal dibutuhkan adanya sebuah upaya untuk menyediakan fasilitas kerja yang baik demi untuk tercapainya efektivitas dan produktivitas optimal pegawai.

Fasilitas kerja adalah elemen penting yang dapat mendukung kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi dan perusahaan. Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efisiensi, kenyamanan, dan produktivitas, yang secara langsung berkontribusi pada hasil kerja karyawan. Fasilitas kerja yang dimaksud dapat berupa peralatan kantor, ruang istirahat yang nyaman, dan fasilitas lain yang menambah kenyamanan di tempat kerja (10). Fasilitas kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga termasuk kebijakan yang memberikan dukungan bagi pegawai untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Aspek non-fisik seperti pemberian tunjangan kinerja bersamaan dengan fasilitas kerja dapat mendorong optimalisasi kinerja yang lebih baik di dalam organisasi (11). Beberapa bentuk fasilitas kerja potensial lainnya meliputi ruang kerja ergonomis, teknologi terkini, akses transportasi, ruang rapat yang memadai, serta fasilitas rekreasi. Dengan menyediakan semua elemen ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi bagi pegawai.

Insentif juga dapat mempengaruhi atau memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Insentif didefinisikan sebagai bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Insentif berperan signifikan dalam mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal, karena ini menjadi bagian dari sistem imbalan yang menghasilkan kinerja yang mendukung visi misi organisasi (12). Dikombinasikan dengan faktor-faktor lain seperti etos kerja, dan pengalaman kerja, insentif akan mampu mempengaruhi kinerja, dan memberikan hasil yang lebih optimal (13). Sehubungan dengan ini, motivasi yang dihasilkan melalui insentif dapat mendorong kondisi kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada performa dan produktivitas yang lebih tinggi, meskipun fokus penelitian lebih pada hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai tanpa menekankan insentif secara spesifik (14). Hal ini menjelaskan bagaimana insentif memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja pegawai, mengingat perannya dalam meningkatkan motivasi dan komitmen dalam pekerjaan, meskipun perlu dicatat bahwa faktor-faktor lain juga turut mempengaruhi kinerja pegawai (15).

Insentif yang umumnya dalam bentuk kompensasi ditunjukkan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Bukti empiris menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang diterima maka semakin tinggi juga peningkatan kinerja pegawai yang dapat dicapai (16). Insentif juga berfungsi sebagai pemicu motivasi yang dapat mempengaruhi hasil kerja, menunjukkan besarnya kapabilitas yang dimiliki insentif dalam menunjang kinerja (17). Insentif juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang lebih luas seperti sektor bisnis dan pariwisata, menunjukkan relevansi yang kuat dalam berbagai konteks (18). Bentuk insentif sering kali berupa tunjangan tambahan, bonus, atau penghargaan yang bisa diukur, diperoleh dari pencapaian tertentu dalam kinerja. Pada berbagai sektor, salah satunya sektor publik, dijelaskan bahwa insentif tidak hanya sebagai alat finansial, tetapi juga sebagai motivator yang sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai.

Keterkaitan antara fasilitas kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai membutuhkan suatu analisis untuk membuktikan hubungan antar variabel ini. Dalam melaksanakan analisis ini, lokasi yang dipilih adalah Markas Unit Palang Merah Indonesia Kabupaten Soppeng. Markas Unit PMI Kabupaten Soppeng memiliki fasilitas yang memadai dan untuk memberikan pelayanan seperti pelatihan relawan dan respon darurat bencana, sebagai salah satu instansi yang berfokus pada mitigasi bencana, PMI Kabupaten Soppeng selalu dalam kondisi siaga 24 jam. PMI Kabupaten Soppeng juga rutin melakukan berbagai program humanis seperti program donor darah, pelatihan kepemimpinan untuk relawan, latihan gabungan Palang Merah Remaja (PMR), dan edukasi kesiapsiagaan bencana di lingkungan sekolah dan masyarakat. Saat ini PMI Kabupaten Soppeng di ketuai oleh Ir. Selle KS Dalle, dengan jumlah pengurus inti sebanyak 10 orang, staf operasional sebanyak 13, dan puluhan relawan dan anggota PMR yang siap siaga dalam penanganan berbagai kondisi darurat. Akumulasi informasi yang didapatkan telah membangun suatu kerangka konseptual, dan tinjauan teoritis yang membawa pada asumsi akan adanya keterkaitan atau pengaruh antara fasilitas kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Markas Unit Palang Merah Indonesia Kabupaten Soppeng.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen, selaras dengan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yakni sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Lokasi penelitian ini adalah Markas Unit Palang Merah Indonesia Kabupaten Soppeng, besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *purposive sampling* dengan hanya mengambil sampel yang terafiliasi pada Markas Unit PMI Kabupaten Soppeng. Namun, dikarenakan jumlah relawan yang sangat banyak, teknik *quota sampling* juga diterapkan untuk menentukan besaran sampel. Sehingga dengan mengkombinasikan kedua teknik sampling ini maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang yang terdiri dari 10 orang pengurus inti, 13 staf operasional, dan 30 orang relawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat primer, disusun sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dan didistribusikan dalam bentuk angket. Indikator yang digunakan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketelitian, dan ketuntasan. Selanjutnya indikator yang digunakan untuk variabel Fasilitas Kerja (X_1) adalah mudah digunakan, tertata, mendorong optimalisasi, dan sesuai kebutuhan. Terakhir, variabel Insentif (X_2) meliputi beberapa indikator insentif finansial, insentif non-finansial, insentif sosial, dan insentif kelompok. Setelah mengumpulkan data, selanjutnya data diolah menggunakan uji statistik yang terdiri dari beberapa pengujian yakni uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Pengujian statistik ini dilaksanakan dengan bantuan alat analisis statistik yakni SPSS versi 26.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian ini akan dipaparkan dalam beberapa bagian yang dimulai dari rangkain uji statistik yang digunakan dalam mengolah data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Pertama akan dibahas mengenai uji instrumen. Berikut adalah hasil uji instrumen.

3.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dalam suatu penelitian merujuk pada proses pengukuran kualitas dan keandalan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data. Proses ini melibatkan dua komponen penting yakni validitas dan reliabilitas. Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu (19). Urgensi dari pengujian ini diperlukan untuk memastikan bahwa instrumen yang dikembangkan memiliki kemampuan yang sesuai dalam menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan (20). Instrumen yang baik akan menunjukkan nilai validitas yang baik, dan nilai reliabilitas yang tinggi. Selain itu, pengembangan instrumen juga berfungsi untuk mendukung penggunaan instrumen dalam konteks yang berbeda-beda namun tetap menghasilkan instrumen yang valid dan reliabel. Refleksi ini menunjukkan bahwa uji validitas dan uji reliabilitas sangat penting untuk memastikan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian dapat diakui secara ilmiah, dan memberikan hasil dan temuan yang valid (21). Berikut adalah hasil uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R-Hitung	Keterangan
Fasilitas Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0.643	Valid
	$X_{1.2}$	0.812	
	$X_{1.3}$	0.427	
	$X_{1.4}$	0.879	
Insentif (X_2)	$X_{2.1}$	0.757	Valid
	$X_{2.2}$	0.660	
	$X_{2.3}$	0.679	
	$X_{2.4}$	0.831	
Kinerja Pegawai (Y)	Y_1	0.883	Valid
	Y_2	0.951	
	Y_3	0.844	
	Y_4	0.708	
R-Tabel		0.231	

Sumber: Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 1, hasil validitas instrumen yang setiap variabelnya terdiri dari empat indikator menunjukkan hasil yang menyatakan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel yakni 0.231. hasil

ini mengindikasikan bahwa setiap indikator dari seluruh variabel baik variabel fasilitas kerja, insentif, dan kinerja pegawai dengan akumulasi hasil yang diperoleh dari hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh item angket dalam penelitian ini bersifat valid. Selanjutnya akan ditunjukkan hasil uji reliabilitas untuk semua variabel pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

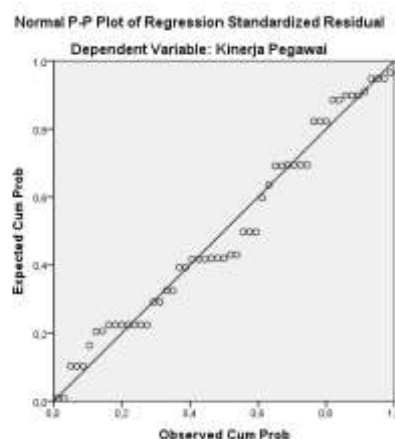
Variabel	Cronbach's Alpha (R-Hitung)	Cronbach's Alpha (R-Tabel)	Keterangan
Fasilitas Kerja (X_1)	0.634	0.60	Valid
Insentif (X_2)	0.711	0.60	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.868	0.60	Valid

Sumber: Output SPSS (2025)

Hasil pada tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas, nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha) dari ketiga variabel yakni fasilitas kerja, insentif, dan kinerja pegawai menunjukkan nilai diatas 0.60, Fasilitas Kerja (0.634), Insetif (0.711), dan Kinerja Pegawai (0.868). Berdasarkan nilai yang diperoleh diketahui bahwa nilai r-hitung ada diatas 0.60 sehingga hasil uji reliabilitas ini menyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini baik variabel independen maupun dependen terbukti reliabel, mengindikasikan bahwa instrumen dalam penelitian ini tidak menimbulkan arti ganda dan ambigu, serta terjamin konsistensinya. Kedua uji instrumen dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan penting dalam analisis regresi sebelum dilakukannya uji hipotesis, uji regresi diterapkan untuk memastikan terpenuhinya asumsi dasar untuk menghasilkan estimasi yang akurat dalam suatu model (22). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas merupakan pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi residual dari model regresi bersifat normal, hasil ini sangat penting untuk validitas inferensi statistik (23). Selanjutnya dilaksanakan uji multikolinearitas yang tujuannya untuk mendeteksi adanya hubungan linier antar variabel bebas, apabila terdapat hubungan linier antar variabel bebas, potensi terjadinya gangguan interpretasi koefisien regresi dan memberikan kesimpulan yang salah (24). Terakhir, uji heterokedastisitas dilakukan dengan mengacu pada variabilitas residual yang tidak konstan, hal ini dapat mengakibatkan estimasi parameter yang bias. Pengujian ini dapat mendeteksi masalah yang berpotensi terjadi sebagai akibat dari residual yang tidak normal (25). Penjelasan ini menunjukkan pentingnya uji asumsi klasik untuk diterapkan untuk memastikan keandalan, dan keakuratan dari model analisis yang diterapkan dalam penelitian yang dilaksanakan (26). Hasil uji normalitas dilakukan dengan merujuk pada *Normal P-Plot*, berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan *Normal P-Plot*.



Gambar 1. Normal P-Plot (SPSS, 2025)

Hasil uji normalitas menggunakan *Normal P-Plot* menunjukkan pola penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal, pola penyebaran data tidak menunjukkan adanya data yang terpecar, maupun terletak jauh dari garis diagonal. Berdasarkan hasil ini dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini, data yang digunakan telah memenuhi asumsi uji normalitas dengan data yang berdistribusi normal. Selanjutnya akan dilakukan uji multikolinearitas dengan mengacu pada nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *Tolerance*, ketentuan dalam pengujian ini

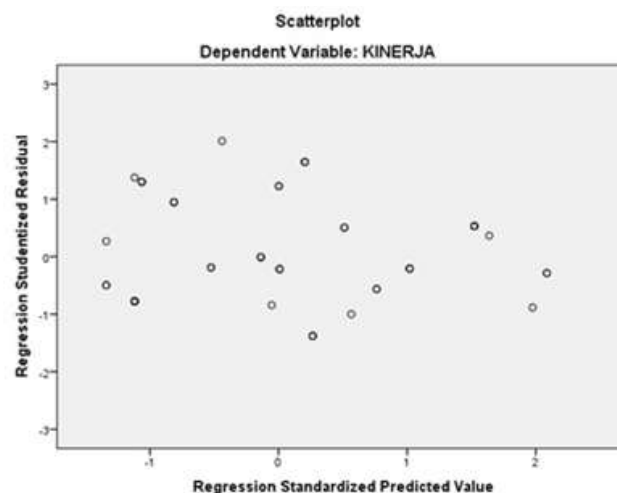
adalah nilai VIF harus bernilai lebih kecil dari 10, dan nilai *tolerance* harus bernilai lebih besar dari 0.1, berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Fasilitas Kerja (X_1)	0.613	1.620
Insentif (X_2)	0.719	1.399

Sumber: Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil diperoleh dari tabel 3, diketahui nilai VIF untuk variabel fasilitas kerja dan insentif memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari yakni 1.620 (Fasilitas kerja), dan 1.399 (Insentif). Sedangkan untuk nilai *tolerance* untuk kedua variabel juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.1 yakni 0.613 (Fasilitas kerja), dan 0.719 (Insentif). Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam model ini tidak terdapat gejala multikolinearitas yang menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Selanjutnya akan dilakukan uji heterokedastisitas untuk mengetahui apakah dalam suatu model terdapat gejala heterokedastitas dengan adanya hubungan antar variabel terikat dengan nilai residualnya. Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas menggunakan *Scatterplot*.



Gambar 2. Scatterplot (SPSS, 2025)

Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* menunjukkan pola penyebaran yang acak, dan tidak membentuk pola tertentu, pola penyebaran ini juga tidak menunjukkan adanya data yang menyimpang terlalu jauh dari garis tengah atau titik nol. Hasil ini mengindikasikan bahwa hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menyatakan tidak terdapat gejala heterokedastitas dalam model ini. Seluruh rangkaian uji asumsi klasik yang diterapkan menunjukkan hasil yang telah memenuhi asumsi klasik, sehingga selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis untuk menjawab tujuan dalam penelitian ini.

3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah penting dalam analisis yang melibatkan metode kuantifikasi, uji hipotesis memungkinkan peneliti untuk menguji apakah asumsi atau pernyataan yang terbangun dari bukti empiris dan fenomena faktual dapat diterima pada lokasi penelitian. Komponen utama dalam uji hipotesis meliputi uji koefisien determinasi, uji simultan, dan uji parsial. Koefisien Determinasi (R^2) akan memberikan informasi mengenai besarnya proporsi variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model (27). Uji simultan atau dikenal dengan uji F digunakan untuk menilai apakah semua variabel independen pada suatu model secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (28). Sedangkan uji parsial atau dikenal dengan uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel secara parsial atau sendiri-sendiri yang memungkinkan peneliti untuk menentukan variabel mana yang berpengaruh dalam model pengamatan (29). Uji hipotesis merupakan suatu kerangka kerja untuk analisis data yang lebih akurat, membantu dalam validasi data dari kesimpulan, serta membantu dalam mengidentifikasi faktor yang paling berpengaruh pada suatu model (30).

Tabel 4. Ringkasan Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	T-Hitung	Sig.
Konstanta	11.571		
Fasilitas Kerja (X_1)	0.109	5.374	0.000
Insentif (X_2)	0.494	3.200	0.002
F-Hitung	= 28.216		0.000
R-Square	= 0.818		

Sumber: Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4, temuan pertama yang harus digarisbawahi adalah nilai R-Square, besaran nilai R-Square adalah 0.818 yang artinya variabel independen dalam penelitian ini memiliki kapabilitas untuk mempengaruhi variabel dependen sebesar 81.8% sedangkan sisanya sebesar 18.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimuat dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai Uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk uji parsial, diketahui bahwa nilai signifikansi keduanya berada pada angka yang lebih kecil dari 0.05 sehingga keduanya dinyatakan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif juga mengindikasikan arah pengaruh positif antara variabel independen terhadap variabel dependen mengindikasikan bahwa peningkatan yang terjadi pada variabel independen akan ikut meningkatkan variabel dependen.

3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil yang diperoleh dari uji parsial menunjukkan bahwa baik fasilitas kerja, maupun insentif, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja dengan nilai koefisien regresi 0.109 menunjukkan bahwa setiap peningkatan yang terjadi satu satuan pada fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.109, sedangkan nilai signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Markas Unit PMI Kabupaten Soppeng. Fasilitas kerja dalam beberapa penelitian empiris terbukti mempengaruhi kinerja secara positif, fasilitas kerja yang memadai, peralatan yang lengkap, dan lingkungan kerja yang nyaman tentu akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Fasilitas kerja yang baik akan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik, menghasilkan kinerja yang lebih produktif (11). Selain itu, fasilitas kerja yang cukup juga dinyatakan mampu mempermudah pekerjaan pegawai dan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (9).

Penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai pengaruh antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai diantaranya adalah penelitian Dharmawan et al, dengan hasil yang mengindikasikan bahwa ada hubungan positif antara fasilitas kerja dan kinerja, menegaskan bahwa fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja pegawai (11). Selain itu, analisis terhadap variabel yang sama juga dilakukan oleh Hazmi & Nugraha., yang dalam penelitiannya menemukan bahwa fasilitas kerja bukan hanya berpengaruh langsung, namun juga mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi (9). Hasil ini menjelaskan pentingnya keberadaan dan kualitas fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Selanjutnya hasil yang didapatkan juga menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.494 dan nilai signifikansi 0.002 menjelaskan bahwa dengan adanya peningkatan pada insentif sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.494. Insentif sebagai bentuk penghargaan yang diberikan berdasarkan prestasi, dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi para karyawan, hal ini terbukti dengan banyak kondisi yang mengilustrasikan peningkatan insentif akan dibarengi dengan peningkatan kinerja (25). Bukti empiris menjelaskan bahwa pegawai dengan insentif yang lebih besar, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Syahrul et al, menyatakan bahwa insentif tidak hanya berfungsi sebagai tambahan imbalan, tetapi juga dapat mengubah etos kerja dari yang awalnya belum optimal menjadi optimal, sehingga dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan (31). Penelitian lain yang dilaksanakan oleh Fadilah & Banin, menemukan hasil yang mengkonfirmasi bahwa insentif yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan (10). Meskipun tidak semua insentif akan meningkatkan kinerja, terdapat jenis-jenis insentif yang berpengaruh secara signifikan, insentif keuangan dalam hal ini tidak hanya berdampak positif namun juga berpotensi menyebabkan adanya perlakuan ketidakadilan yang dikhawatirkan menyebabkan adanya penurunan kinerja oleh pegawai lain yang tidak mendapatkan insentif. Bukti empiris ini mendukung premis bahwa insentif merupakan sarana efektif dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Markas Unit Palang Merah Indonesia Kabupaten Soppeng, setelah melaksanakan penelitian ini, terdapat beberapa temuan pokok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikan dibawah 0.05 dan nilai koefisien regresi yang bernilai positif. Sedangkan nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki kapabilitas sebesar 81.8% dalam mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimuat dalam penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang memadai dan insentif yang diberikan sebagai bentuk penghargaan dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, efisiensi, dan efektivitas kerja yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini berkontribusi dalam memperkuat bukti empiris mengenai peran krusial fasilitas kerja dan insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kerangka konseptual yang dibangun dari penelitian ini, dan memperdalam analisis terhadap faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja serta variabel-variabel lain yang lebih komprehensif.

Referensi

1. Pancasasti R. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 2022;4(02):160–7.
2. Sagala SA, Siagian V. Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada Perusahaan Sektor Farmasi Sebelum Dan Semasa Covid (2019-2020) Yang Terdaftar Di BEI. *Jurnal Perspektif*. 2021;19(2):145–9.
3. Zaky M. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tim Kerja: Sebuah Kajian Teoritis Dan Empiris. *Komitmen Jurnal Ilmiah Manajemen*. 2023;4(1):316–26.
4. Jamali AR, Bhutto A, Khaskhely M, Sethar WA. Impact of Leadership Styles on Faculty Performance: Moderating Role of Organizational Culture in Higher Education. *Management Science Letters*. 2022;12(1):1–20.
5. Rehman A, Ullah F, Farooq I. Impact of Leadership Style on Employees' Performance: A Case of Private School in Peshawar. *Open Access Organization and Management Review*. 2024;2(2):19–31.
6. Zavareh S. Key Success Factors in Implementing Process Management and Providing a Framework for Assessing Organizational Readiness. *International Journal of Advanced Academic Studies*. 2021;3(1):362–8.
7. Jufrizen J. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*. 2021;7(1):35–54.
8. Trihartati Y, Kartika C, Indrawati M. Analisis Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Serta Pengaruhnya Pada Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*. 2024;2(2):62.
9. Hazmi CRV Al, Nugraha J. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration Education and Practice*. 2021;1(2):282–97.
10. Fadilah FFF, Banin QA. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*. 2022;1(2).
11. Dharmawan SH, Setiadi PB, P FD. Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Cakrawala Repositori Imwi*. 2024;7(1):2830–8.
12. Millenia CD, Suryawati D, Rohman H. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *E-Sospol*. 2023;10(1):71.
13. Wibowo B, Santoso A. Determinan Kinerja Pegawai Pemasaran Pt Astra Majapahit. *Management & Accounting Expose*. 2020;3(2).
14. Muhaimin AW, Nurhayani N, Indar I. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. *Hasanuddin Journal of Public Health*. 2022;3(3):322–31.
15. Ulyanah S, Syafrudin E, Hussien S. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Syntax Idea*. 2021;3(10):2243.
16. Utomo S, Darsono D. Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang. *Dharma Ekonomi*. 2022;29(1):01–15.
17. Putri IS, Susanti L. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok. *Journal of Practice Learning and Educational Development*. 2023;3(3):272–6.
18. Negara IKS, Sulasmini NMA, Widhyandanta IGDSA. Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*. 2023;2(8):1729–40.
19. Wangsa GNAS, Dantes N, Suastra IW. Pengembangan Instrumen Kemampuan Berpikir Kritis Dan Hasil Belajar Ipa Kelas v Sd Gugus Iv Kecamatan Gerokgak. *Pendasi Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*. 2021;5(1):139–50.
20. Marselina KmT, Lasmawan IW, Dantes N. Pengembangan Instrumen Kemampuan Berpikir Kritis Dan Hasil Belajar Ips Pada Siswa Kelas v Sd. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan Indonesia*. 2021;11(2):105–14.
21. Dumaini NKD, Putrayasa IB, Widiana IW. Pengembangan Instrumen Penguasaan Konsep Ipa Dan Self Efficacy Pada Siswa Kelas Iv Sekolah Dasar. *Pendasi Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*. 2022;6(1):45–56.
22. Rahmawati AF, Maulana N. Peran Kualitas Produk Lilin Beraroma Pada Minat Beli Masyarakat Selepas Pandemi. *Jurnal Aplikasi Ilmu Teknik Industri (Japti)*. 2023;4(1):42–52.
23. Rahmat CA, Kurniabudi K, Novianto Y. Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Untuk Mengestimasi Laju Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Musi Banyuasin. *Jakakomunama*. 2023;3(1):359–69.
24. Adhianto RD. Pengaruh Pembiayaan Investasi dan BOPO Terhadap ROA Pada Lembaga Pembiayaan di Indonesia Tahun 2021. *EKBIS (Ekonomi & Bisnis)*. 2022;10(1):10–7.
25. Sari DRP. Metode Principal Component Analysis (Pca) Sebagai Penanganan Asumsi Multikolinearitas. *Parameter*. 2023;2(02):115–24.
26. Sari DI, Maryoso S. Pengaruh DER, ROA Dan NPM Terhadap Return Saham Perusahaan Properti Terdaftar Di BEI Periode 2017-2020. *Profitabilitas*. 2023;2(1):18–27.

27. Fuada N. Pengaruh Efektivitas Modal Kerja Dan Growth Opportunity Terhadap Profitabilitas. *Advances Jurnal Ekonomi & Bisnis*. 2023;1(1):36–57.
28. Septian O, Kusuma WA, Wahyuni ED. Analisis Perbandingan Usability Dan User Experience Terhadap E-Trust Pada Situs Ecommerce C2C Menggunakan Heart Dan Pulse Framework. *Jurnal Repositor*. 2024;1(1).
29. Rahadhini MD, Pramono H, Susanti R. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kelengkapan Produk, Harga, Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. 2022;21(3).
30. Krisdayanti N, Sadijah NA, Minarsih Y. Pengaruh Konformitas Teman Sebaya Dan Manajemen Waktu Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Di SMK Bina Karya 1 Karawang. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*. 2024;2(03):115–27.
31. Syahrul M, Bakhtiar B, Jamaluddin J. Pengaruh Revitalisasi Pasar Terhadap Pendapatan Pedagang Desa Batu-Batu Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2023;2(3):254.