

Kinerja Pegawai Ditinjau dari Insentif, *Knowledge Management* dan Lingkungan Kerja

Vivi Afrina Suryasti[✉], Zefriyenni Zefriyenni, Lusiana Lusiana

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

vivi.amri3@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of incentives, knowledge management and work environment on employee performance at the Regional Finance Agency of Solok Regency. The population in this study amounted to 47 people. The sampling technique used was total sampling technique. The number of samples in this study were 47 people. Data were collected using a questionnaire. Data were analyzed by multiple predictor multiple regression. Based on the results of data analysis shows that: (1) Incentive variables have a significant effect on employee performance. This means that the higher the incentive, the better the employee's performance, (2) Knowledge management variables have a significant effect on employee performance. This means that the higher knowledge management will increase the performance of the employee, (3) the work environment variable has a significant effect on employee performance. This means that the higher the work environment, the higher the performance of the employee. (4) The variables of incentives, knowledge management, and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. This means that the higher the incentives, knowledge management, work environment, the performance of the employee will also increase.

Keywords: Incentives, Knowledge Management, Employee Performance Work Environment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, *knowledge management* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi ganda tiga prediktor. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi insentif akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut, (2) Variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi *knowledge management* akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut, (3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut, (4) Variabel insentif, *knowledge management*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi insentif, *knowledge management*, lingkungan kerja akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut.

Kata kunci: Insentif, Knowledge Management, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor dari diri pegawai itu sendiri, kepemimpinan, kelompok atau rekan sekerja, sistem yang terbentuk dalam organisasi tersebut dan kondisi atau situasi pada saat itu. Masing-masing faktor mempunyai pengaruh tersendiri pada masing-masing pegawai, dan dalam setiap organisasi masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda, karena tergantung keadaan organisasi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari setiap pegawai, untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Jadi banyak faktor diduga yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor insentif ini didapat oleh tenaga kerja harus sesuai dengan kontribusi yang dilakukan terhadap instansi ilmu dan atau kantor biasanya remunerasi ini diberikan kepada pegawai yang memiliki ilmu dan skill dalam melakukan pekerjaan. Insentif telah digunakan sejak lama untuk mengakui kinerja pegawai. Bonus dan imbalan uang diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja tingkat tinggi atau memecahkan masalah kompleks, menghasilkan nilai ekstra bagi organisasi. Namun, agar ini berhasil, penting untuk menyoroti kebutuhan untuk mendefinisikan dengan jelas peran pegawai dalam organisasi (Alefari et al., 2020).

Insentif sangat penting dalam kinerja organisasi. Direkomendasikan bahwa lembaga pemerintah lainnya harus merangkul proses rekayasa ulang dalam sistem operasi mereka untuk meningkatkan layanan pelanggan, nilai-nilai baru kerja tim dan kerjasama, mengurangi pergantian pegawai yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan citra organisasi. Oleh sebab itu, peran insentif sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Chepkemoi, 2018).

Knowledge management adalah “proses koordinasi yang sistematis dan integratif di seluruh organisasi dalam mengejar tujuan organisasi utama” Menurut pandangan berbasis sumber daya, instansi memerlukan koleksi unik dari sumber daya yang berkelanjutan untuk mengatasi lingkungan yang kompetitif, dalam hal kinerja pegawai. Para ahli berpendapat bahwa dari sudut pandang berbasis knowledge management, kemampuan instansi untuk membangun dan menghasilkan pengetahuan adalah aset penting yang besar dalam keunggulan kompetitif instansi yang berkelanjutan dalam mencapai kinerja pegawai yang baik (Ritsri & Meeprom, 2020). Lingkungan kerja yang aman memiliki beberapa keuntungan bagi organisasi dan pegawai. tetapi juga menyediakan prasyarat untuk tempat kerja yang lebih menarik, termasuk peningkatan kesejahteraan dan komitmen di antara pegawai. Menurut sikap manajer; kesehatan, lingkungan dan keselamatan penting dipertimbangkan untuk reputasi instansi, produktivitas dan profitabilitas instansi. Beberapa penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai (Rydell dan Andersson, 2019).

Beberapa penelitian yang ditemukan insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. insentif dan lingkungan kerja adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Eisenberg et al., 2013). Dalam setiap organisasi, insentif dan lingkungan kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan insentif dan lingkungan kerja yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Wibowo dan Putra, 2016).

Lingkungan kerja yang mencakup beberapa faktor berdampak pada cara pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan tempat kerja yang nyaman dan inklusif akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja organisasi (Nanzushi, 2015).

Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain: Suasana, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan. Sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat (Sofyan, 2013).

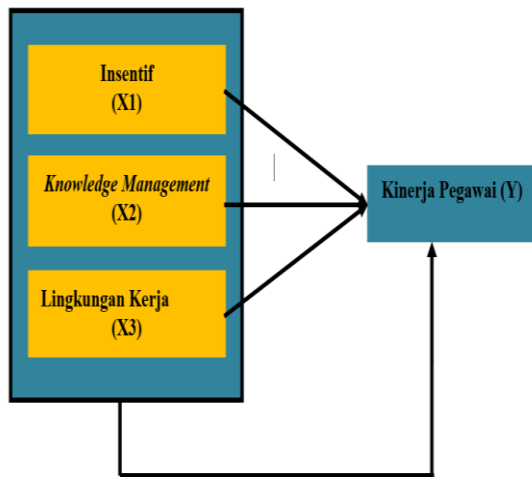
Peningkatan kinerja yang dilakukan oleh pegawai dapat disebabkan juga oleh Knowledge management. Knowledge management menjadi guidance tentang pengelolaan intangible assets yang menjadi pilar instansi dalam menciptakan nilai (dari produk/jasa/solusi) yang ditawarkan departemen kepada pelanggannya. Oleh karena itu, pemahaman mengenai nilai buku departemen industri harus disertai dengan pemahaman nilai intangible assets instansi (N Kosasih dan Budiani, 2008).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawapengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Rahmawanti, 2014).

Untuk mencapai tingkat kinerja seorang pegawai tersebut lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut (Lewa et al., 2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya.

Keberhasilan organisasi mana pun terkait erat dengan kinerja pegawainya. Kualitas lingkungan tempat kerja pegawai berdampak pada tingkat motivasi mereka dan karenanya kinerja (Heath, 2006). Ketika pegawai memiliki keinginan, secara fisik dan emosional untuk bekerja, maka kinerja mereka akan meningkat (Boles et al., 2004). Mereka juga menyatakan bahwa memiliki lingkungan tempat kerja yang tepat membantu mengurangi jumlah absensi dan sebagai hasilnya dapat meningkatkan kinerja di dunia bisnis yang kompetitif

dan dinamis saat ini. Lingkungan tempat kerja yang ditetapkan berdampak pada moral, produktivitas, dan keterlibatan pegawai - keduanya positif dan negatif (Chandrasekar, 2011). Untuk lebih jelas bagaimana kerangka pikir untuk penelitian ini bisa dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas selanjutnya hipotesis statistik diuji menggunakan statistik parametris, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: *Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.*
- H2: *Knowledge management berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.*
- H3: *Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.*
- H4: *Insentif, knowledge management dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.*

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan disains penelitian korelasi dengan metode asosiatif kausal. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu insentif, knowledge management dan lingkungan kerja variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Data yang di peroleh diolah dengan analisis regresi ganda. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2021 di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok. Populasi penelitian ini adalah pegawai Honorer yang bekerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok, yang berjumlah 47 orang pegawai. Dalam penelitian ini, sampel diambil secara

total sampling yaitu sampel yang berupa populasi berjumlah 47 orang pegawai Honoren di Badan Keuangan Daerah

Kabupaten Solok. Untuk memperoleh data insentif (X1), knowledge management (X2), dan lingkungan kerja (X3). Maka alat yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut adalah berupa angket yang disebarakan kepada pegawai. Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala Likert.

Insentif adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah berupa uang, barang langsung atau tidak langsung kepada pegawai untuk prestasi kerja dan jasa yang diberikan oleh instansi demi tercapainya tujuan instansi. Insentif dapat diukur dengan menggunakan indikator: upah dan gaji; tunjangan; fasilitas. Knowledge management ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi atau instansi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi. Knowledge management dapat diukur dengan menggunakan indikator: Tacit knowledge; Explicit knowledge. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang berhubungan dengan suasana tempat kerja atau kondisi kerja yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator: lingkungan kerja fisik; dan lingkungan kerja non-fisik. Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Kinerja dalam organisasi merupakan suatu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Teknik analisis data terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji F dan uji t. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui kekuatan variabel independen terhadap variabel dependen oleh Sekaran (2011). Hubungan antar variabel dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = kinerja
a = konstanta
X1 = insentif
X2 = knowledge management
X3 = lingkungan kerja
E = standar error

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda terdapat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan I

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65,854	6,929		9,505	,000
	X1	,126	,052	,290	2,398	,021
	X2	,228	,104	,289	2,200	,033
	X3	,153	,058	,339	2,621	,012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Tabel 2
Hasil Uji F Persamaan I

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	513,149	3	171,050	9,234	,000 ^b
Residual	796,553	43	18,524		
Total	1309,702	46			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,626 ^a	0,392	0,349	4,304

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Pembanding	Keputusan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok	0,021	0,05	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel <i>knowledge management</i> terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok	0,033	0,05	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok	0,012	0,05	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif, <i>knowledge management</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok	0,000	0,05	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan pengujian hipotesis dan analisis data yang telah dilakukan maka selanjutnya dilakukan pembahasan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok. Pada dasarnya insentif menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Insentif yang tinggi, akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja pegawai tersebut. Oleh sebab itu, insentif yang tinggi dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Insentif merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian insentif sangat dibutuhkan oleh instansi manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun bentuk insentif financial adalah gaji, dan tunjangan. Sedangkan untuk insentif non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan insentif yang sesuai dengan kinerja pegawai maka dibutuhkan pula pegawai-pegawai yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu, di dalam sebuah insentif terdapat beberapa insentif berupa insentif financial yaitu insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka pegawai harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama (Subianto, 2016).

Insentif merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi. Untuk mendorong motivasi demi meningkatkan kinerja ini, banyak lembaga atau institusi yang memberikan insentif berupa insentif sebagai imbalan atas kinerja yang memenuhi target. Tujuan pemberian insentif adalah sebagai perangsang motivasi petugas perpustakaan demi peningkatan kinerja (Haminati S, D dan Permana, 2012). Jadi insentif mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan variabel Insentif yang meliputi insentif meliputi pemberian bonus, pembagian keuntungan, dan jaminan sosial. Serta insentif non materiil yang meliputi promosi jabatan dan pujian dari atasan telah mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Anggriawan, 2015).

2. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa knowledge management berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok. Pada dasarnya knowledge management terkait dengan pengetahuan manajemen kerja pegawai. Semakin tinggi knowledge management maka akan

semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Knowledge management secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai, ada pengaruh yang signifikan antarapersonal knowledge terhadap job procedure, dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah technology (N Kosasih dan Budiani, 2008). Lebih lanjut kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan knowledge yang dimiliki. Setiap pegawai diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada system yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai peran di dalam meningkatkan instansinya. Faktor yang mempengaruhi lingkungan bisnis saat ini bukan lagi era informasi, tetapi sudah beralih ke era pengetahuan (Amrous et al., 2014).

Knowledge management telah muncul sebagai sumber dari keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Knowledge management merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik (Megantoro et al., 2014). Jadi knowledge management memiliki pengaruh kinerja pegawai (Puryantini et al., 2017).

Dalam teori yang dipaparkan pada bab sebelumnya, pengalaman adalah salah bentuk Tacit Knowledge yang secara sederhana berarti pengetahuan yang tidak terlihat dan berada dalam diri seseorang. Dengan pengalaman yang dimiliki responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan akan lebih mudah. Seperti yang kita ketahui bahwa responden pada penelitian ini berasal dari berbagai divisi dalam departemen perhotelan.

Jika berbicara tentang pengalaman pada penelitian ini berarti pengalaman pekerjaan di bidang kerja masing-masing pegawai, seperti misalnya pegawai bidang administrasi berpengalaman melakukan penginputan dan pengiriman serta penyimpanan data-data perusahaan/departemen, pegawai di bidang marketing berpengalaman dalam memasarkan produknya berdasarkan data-data makro yang dimilikinya, mempunyai banyak relasi, mudah membangun hubungan, mempunyai strategi pemasaran yang tepat dan lain sebagainya yang diperlukan sebagai seorang marketer, dan yang terakhir pengalaman yang dimiliki seorang pegawai pada divisi sales departemen yaitu mampu menarik pelanggan dan memberikan kenyamanan dalam menawarkan tempat.

Itulah mengapa, kualitas dan kuantitas kerja yang pegawai hasilkan sangat dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki. Pernyataan ini didukung oleh hasil

penelitian terdahulubahwa, pegawai yang memiliki pengetahuan tacit dan eksplisit cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan karena mereka mempunyai pengalaman serta standar kerja yang harus mereka jalankan. sehingga dalam melakukan pekerjaannya mereka merasa lebih aman terhadap adanya kesalahan(Lucena & Popadiuk, 2020b).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan, ditemukan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik terlihat dari fisik maupun non fisik, ang menjadi faktor penentu kinerja pegawai itu sendiri.Lingkungan kerja yang mencakup beberapa faktor berdampak pada cara pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan tempat kerja yang nyaman dan inklusif akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja organisasi(Nanzushi, 2015).

Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain : Suarabising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhuudara, pelayanan kebutuhan pegawai, penggunaanwarna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yangmempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristiklingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan,Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan danKetegangan Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukandalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan. Sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat(Sofyan, 2013).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponenyang sangat penting di dalam pegawai melakukanaktivitas bekerja. Dengan memperhatikanlingkungan kerja yang baik atau menciptakankondisi kerja yang mampu memberikan motivasipegawai untuk bekerja, maka dapat membawapengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai(Rahmawanti, 2014).

Penelitian lain juga menyatakan hasil senada yaitu Lankeshwara (2016) menunjukkan bahwa bantuan pekerjaan, dukungan pengawasan dan lingkungan kerja fisik sebagai dimensi dari lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jayaweera (2015) lingkungan kerja dan kinerja berpengaruh positif dan motivasi kerja menengahi hubungan keduanya. Penelitian terdahulu

yang dilakukan Hamid & Hasan (2015) menguji lingkungan kerja Rezaul (2014). Artinya, penelitiannya menemukan dua elemen utama di tempat kerja yaitu Lingkungan kerja dan kinerja kerja memiliki hubungan dan pengaruh positif.

4. Pengaruh Insentif, Knowledge managementdan lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Dalam pengujian secara parsial (uji F) menunjukan bahwa variabel insentif, knowledge management, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok, dengan harga Fhitung = 9,234, p-value = 0,000 < 0,05, H0 diterima. Dengan demikian, insentif, knowledge management, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok. Sementara itu besar pengaruh yang dihasilkan antara variabel insentif, knowledge management, dan lingkungan bkerja sebesar 39,2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian Widodo (2014) juga membuktikan bahwa insentif, knowledge management dan lingkungan pekerjaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Agbozo, et.al (2017) juga menyimpulkan bahwa insentif, knowledge management dan lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara empiris insentif, knowledge management dan lingkungan pekerjaan perpengaruh positif dalam menentukan kinerja pegawai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, insentif, knowledge management dan lingkungan pekerjaan menjadi faktor penting dalam menumbuhkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Antara insentif, knowledge management dan lingkungan pekerjaan saling berpengaruh secara simultan dalam peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Oleh sebab itu, perlu bagi pemimpin dalam memberikan insentif, dan lingkungan kerja yang kondusif, serta pelatihan knowledge management yang baik agar kinerja pegawai meningkat.

5. Kesimpulan

Dari hasil analisis data penelitian tentang kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggiinsentifakan semakin baik pula kinerja pegawaitersebut.
2. Varibel knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya

semakin tinggi knowledge management akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut.

3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut.
4. Variabel insentif, knowledge management, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi insentif, knowledge management, lingkungan kerja akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut.

Daftar Rujukan

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja pegawai. Aswaja Pressindo.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly: Management Information Systems*.
- Alefari, M., Almanei, M., & Salonitis, K. (2020). A system dynamics model of employees' performance. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su12166511>
- Amrous, N., Daoudi, N., Khadija, E., & Badia, E. (2014). D-learning Model for Knowledge Management in Enterprise 2.0. *International Journal of Advanced Corporate Learning (IJAC)*, 7(1). <https://doi.org/10.3991/ijac.v7i1.3506>
- Anggriawan, K. H. (2015). Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Aston, James, C. E., & Ashkanasy, N. . (2005). What Lies Beneath? A Process of Analysis of Affective Events Theory, The Effect of Affect in Organizational Settings Research on Emotion in Organizations. 1, 23–46.
- Bananuka, J. (2017). Perceived Internal Audit Roles and Challenges in a developing economy. *Makerere Business Journal Vol. 13, Issue 2* 2017.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>
- Boles, M., Pelletier, B., & Lynch, W. (2004). The Relationship between Health Risks and Work Productivity. *Journal of Occupational and Environment Medicine*. 46(7), 737–745.
- Briner, R. . (2000). Relationships Between Work Environments, Psychological Environments & Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Medicine*, 50(5), 299–303.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organizational performance in Public Sector Organizations. Alagappa University.
- Chepkemoi, J. (2018). Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.
- Cherry, & Kendra. (2019). The Incentive Theory of Motivation Are Actions B a Desire for Rewards. <https://doi.org/https://www.verywellmind.com>
- Dhanaraj, C., Lyles, M. A., Steensma, H. K., & Tihanyi, L. (2004). Managing tacit and explicit knowledge transfer in IJVs: The role of relational embeddedness and the impact on performance. *Journal of International Business Studies*. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400098>
- Dinahaji, H. S., & Permana, A. (2012). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*.
- Dinahaji, Haminati Sharikha, & Permana, A. (2012). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*.
- Djati, S. P. (2010). Kajian Terhadap Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Kominmen Organisasi Dan Prestasi Kerja.
- Dressler, & Gary. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (10th ed.). PT. Indeks.
- Eisenberg, B. E. M., Riley, P., Jablin, F. M., & Putnam, L. L. (2013). *Organizational Culture in The New Handbook of Organizational Communication. In *Encyclopedia of Corporate Social Responsibility*.
- Ellis, R., & Roeveer, C. (2021). The measurement of implicit and explicit knowledge. *Language Learning Journal*. <https://doi.org/10.1080/09571736.2018.1504229>
- Elnaga, Amir, & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *International Journal of Business and Management*.
- Engagement as a Variable to Improve the Relationship between Leadership, Organizational Culture on the Performance of Employees. (2013). *IOSR Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.9790/487x-1440108>
- Faisal Azeem, M., Rubina, & Tahir Paracha, A. (2013). Connecting training and development with employee engagement: How does it matter? *World Applied Sciences Journal*, 28(5), 696–703.

- <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.28.05.1230>
- Fatwan, S. (2006). Knowledge management, warna cerah dunia bisnis Indonesia.
- Garud, R., & Kumaraswamy, A. (2005). Vicious and virtuous circles in the management of knowledge: The case of Infosys Technologies. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(1), 9–33. <https://doi.org/10.2307/25148666>
- Gottschalk, & Petter. (2007). Knowledge Management Systems: Value Shop Creation. Idea Group Publishing.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.09.004>
- Hameed, Abdul, A. W. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Sciences*.
- Hasibuan, & S.P, M. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hauge, L., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful workenvironments and bullying. *Work & Stress*. 21(3), 220–242.
- Heath, V. (2006). Organization: Workplace Environment & its Impact on Employee Performance.
- Hughes, A. M., Zajac, S., Woods, A. L., & Salas, E. (2020). The Role of Work Environment in Training Sustainment: A Meta-Analysis. *Human Factors*. <https://doi.org/10.1177/0018720819845988>
- Isyandi, B. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Unri Press.
- Jennex, & E, M. (2007). Knowledge Management in Modern Organizations. Idea Group Publishing.
- Jones, P. (2002). Buku Pintar Manajemen Kinerja. Terjemahan Anthony R. Indra. Metalexia Publishing & PT Qreator Tata Qarakter.
- Kabupaten, D. I., & Barat, K. (2016). PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SERBA MULIA AUTO. 4, 698–712.
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly: Management Information Systems*. <https://doi.org/10.2307/25148670>
- Kiweewa, S. B., & Asimwe, S. B. (2014). Does training influence employee performance in regulatory organizations in Uganda: Empirical evidence from UCC. *Merit Research Journal of Business and Management*. 2(2), 21–29.
- Kompaso, S. M., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p89>
- Kosasih, N., & Budiani, S. (2008). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2), 80–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmp>
- Kosasih, Natalia, & Budiani, S. (2008). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS DEPARTEMEN FRONT OFFICE SURABAYA PLAZA HOTEL. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. <https://doi.org/10.9744/jmp.3.2.80-88>
- Kristensen, H. S., & Remmen, A. (2019). A framework for sustainable value propositions in product-service systems. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.03.074>
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka, & Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*.
- Lindberg P, & Vingård E. (2012). Indicators of healthy work environments--a systematic review. *Work* 41. 3032–3038. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0560-3032>
- Lucena, F. de O., & Popadiuk, S. (2020a). Tacit knowledge in unstructured decision process. *RAUSP Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-05-2018-0021>
- Lucena, F. de O., & Popadiuk, S. (2020b). Tacit knowledge in unstructured decision process. *RAUSP Management Journal*, 55(1). <https://doi.org/10.1108/RAUSP-05-2018-0021>
- Lukersmith, S., & Burgess-Limerick, R. (2013). The perceived importance and the presence of creative potential in the health professional's work environment. *Ergonomics*. 56(6), 922–934. <https://doi.org/10.1080/00140139.2013.779033>
- Management, K. (2003). Measuring Knowledge Management in the Business Sector: First Steps. In *Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1787/9789264100282-en>
- McElroy, M. W. (2000). Integrating complexity theory, knowledge management and organizational learning. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/13673270010377652>
- Megantoro, R. G., Miyasto, M., & M. Rahardjo. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Knowledge

- management Sebagai Variabel Mediating (Studi Empiris Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp)). Universitas Diponegoro.
- Men, L. R. (2015). Employee engagement in relation to employee–organization relationships and internal reputation: effects of leadership communication. *Journal of Public Relations*, 9, 1942–4604.
- Munir, N. (2008). *Knowledge Management Audit : Pedomani Evaluasi Kesiapan Organisasi Mengelola Pengetahuan*. PPM.
- Muralidhar, S. (2000). *Knowledge Management: A Research Scientist's Perspective*. In T.K Srikantiah & M.E.D. Koenig (Eds). ASIST Monograph Series.
- Murphy, K. J. (1999). *Murphy_Execcomp_Hle_1999*. June, 1–91. [papers3://publication/uuid/3DC06196-20D7-49BE-9E07-5779C52B93A7](https://publication/uuid/3DC06196-20D7-49BE-9E07-5779C52B93A7)
- Nachrowi, B. (2010). *Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS Dan Eviews*. Universitas Diponegoro.
- Nanzushi, C. (2015). The effect of workplace environment on employee performance in the mobile telecommunication firms in nairobi city county. University of Nairobi.
- Nitisemito, A. (2003). *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Ologbo, A. C., & Sofian, S. (2013). Individual and Organizational Factors of Employee Engagement on Employee Work Outcomes. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*.
- Park, J.-H., & Kwon, D. B. (2004). Employees' perceived work environment and self-directed learning readiness in Korean companies. *Human Resource Development International*. 7(3), 333–350. <https://doi.org/doi:10.1080/13678860410001676565>
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Zifatama Publisher.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2(2).
- Rahadi, & Rianto, D. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Ritsri, U., & Meeprom, S. (2020). Does knowledge management practice produce accounting employee productivity in the tourism business in Thailand? *Anatolia*. <https://doi.org/10.1080/13032917.2019.1708424>
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2007). *Organizational Behavior*(12thEd.). Prentice Hall.
- Rydell, A., & Andersson, I. M. (2019). Work environment investments: outcomes from three cases. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. <https://doi.org/10.1080/10803548.2017.1374583>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*(10th Ed.). Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business* (edition 1). Salemba Empat.
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*. <https://doi.org/10.31104/ijabss.v2i2.49>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEYKPN.
- Simanjuntak, & Payaman J. (2003). *Manajemen Hubungan Industrial*. Pustaka Sinar Harapan.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sultana, A., Irum, S., Abid, K., & Nasir Mehmood. (2012). Impact of training on employee performance :A study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Surya Dharma, & Usmara. (2010). *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Tahir, N., Yousafzai, I. K., Yousafzai, I. K., Jan, D. S., & Hashim, M. (2014). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4). <https://doi.org/10.6007/ijabss/v4-i4/756>
- Wardinata, T. (2018). pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Di Rocky Plaza Hotel Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 10(2), 242–247.
- Watson, & Ian. (2003). *Applying Knowledge Management Techniques for Building Corporate Memories*. Morgan Kaufmann Publishers.

- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*, Raja. Grafindo Persada.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum (rsu) salatiga. Among Makarti. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.124>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Wood, J., Wallace, J., & Zeffane, R. M. (2001). No Title. *Organizational Behavior a Global Perspectives*, Australia, 91.