

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Nasib<sup>1</sup>, Martin<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M

<sup>2</sup>Komputerisasi Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M

*email:* <sup>1</sup>nasibwibowo02@gmail.com, <sup>2</sup>m4rt1n.myrafa@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli baik secara parsial dan simultan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 40 orang pegawai tetap kemudian teknik pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,769, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,569 (56,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 56,9 % variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan insentif pada model memiliki kontribusi pada kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli sedangkan sisanya sebesar 43,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Insentif, Kinerja

### **PENDAHULUAN**

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih canggih lagi agar sanggup bertahan dan terus berkembang.

Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli merupakan lembaga yang bergerak dalam

bidang jasa pelayanan kredit. Berdasarkan observasi bahwa kinerja pegawai tidak maksimal, dimana ditemukan bahwa inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat kurang. Pegawai hanya akan bertanya kepada atasannya atau menunggu atasannya memberikan intruksi untuk melakukan sesuatu tindakan. Selain itu faktor yang membuat pegawai seperti tertekan dan takut mengambil tindakan bersumber dari sistem pengawasan kerja yang terlalu ketat.

Sehingga hal ini membuat pegawai merasa tertekan untuk mengeluarkan ide atau gagasannya terutama dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Masalah insentif selama ini diberikan berdasarkan kedekatan antara atasan dengan bawahan, bukan berdasarkan masa kerja dan hasil kerja. Sehingga banyak pegawai yang terkadang merasa tidak puas akan pemberian insentif yang ada. Selain itu karena takut dengan atasannya tidak jarang pegawai hanya pasrah dengan kondisi yang ada.

### **METODOLOGI**

Jenis penelitian ini berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Adapun penelitian ini

berjenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:8) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli yang berjumlah 40 orang. Sedangkan menurut Arikunto (2006:131-134): Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, karena jumlah populasi kurang dari 100, maka semua anggota populasi juga dijadikan sebagai sampel (total sampel). Jadi, dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebesar 40 orang karyawan.

Analisis data dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari hasil tabulasi jawaban respon melalui angket yang dibagikan. Kemudian Analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan analisis regresi linier berganda. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

Dari tabel di bawah diketahui nilai validitas pernyataan lingkungan kerja, insentif dan kinerja seluruhnya sudah valid. Dimana dari ketiga variabel tersebut nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat digunakan dalam analisis data ke tahap selanjutnya (Ghozali, 2009).

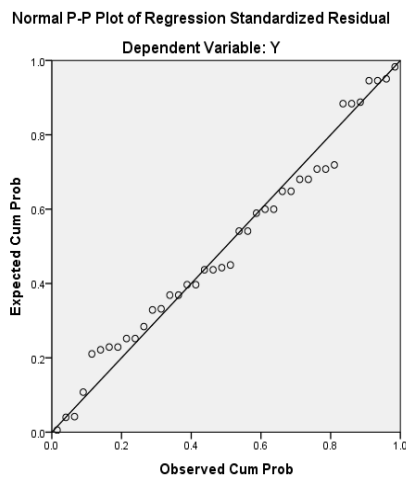
Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja	Item 1	0.793	0,3120	Valid
	Item 2	0.776	0,3120	Valid
	Item 3	0.8	0,3120	Valid
	Item 4	0.692	0,3120	Valid
	Item 5	0.73	0,3120	Valid
	Item 6	0.786	0,3120	Valid
Insentif	Item 1	0.364	0,3120	Valid
	Item 2	0.398	0,3120	Valid
	Item 3	0.694	0,3120	Valid
	Item 4	0.654	0,3120	Valid
	Item 5	0.828	0,3120	Valid
	Item 6	0.828	0,3120	Valid
	Item 7	0.828	0,3120	Valid
	Item 8	0.745	0,3120	Valid
	Item 9	0.336	0,3120	Valid
Kinerja	Item 1	0.8	0,3120	Valid
	Item 2	0.555	0,3120	Valid
	Item 3	0.761	0,3120	Valid
	Item 4	0.607	0,3120	Valid
	Item 5	0.761	0,3120	Valid
	Item 6	0.607	0,3120	Valid

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja sebesar  $0,949 > 0,6$  sehingga variabel dikatakan sudah handal dan variabel insentif sebesar  $0,895 > 0,6$  sehingga dikatakan valid, sedangkan variabel kinerja sebesar  $0,911 > 0,6$ . Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel lingkungan kerja, insentif dan kinerja lebih besar dari taraf alpha penolakan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel yaitu lingkungan kerja, insentif dan kinerja sudah handal.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas Data**



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas Data

Gambar:2 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

**Uji Multikolinieritas**

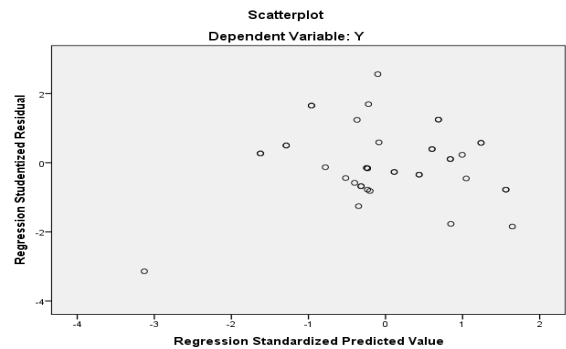
Tabel 3: Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.619	5.375		1.045	.303		
	X1	.446	.077	.611	5.769	.000	.983	1.017
	X2	.323	.087	.394	3.721	.001	.983	1.017

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada Table IV.11. menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai tolerance jauh melebihi angka 0,01 (Ghozali, 2009:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.619	5.375		1.045	.303		
	X1	.446	.077	.611	5.769	.000	.983	1.017
	X2	.323	.087	.394	3.721	.001	.983	1.017

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel: 4 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah  $Y = 5,619 + 0,446X_1 + 0,323X_2 + e$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 5,619 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja tetap sebesar 5,619 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel lingkungan kerja dan insentif tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 5,619 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,446. Hal ini menunjukkan bahwa ketika

lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,446 satuan.

3. Nilai besaran koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,323. Hal ini menunjukkan bahwa ketika insentif mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,323 satuan.

**Hasil Uji Hipotesis**  
**Uji t (Parsial)**

Tabel 5: Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.619	5.375		1.045	.303		
	X1	.446	.077	.611	5.769	.000	.983	1.017
	X2	.323	.087	.394	3.721	.001	.983	1.017

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 5,769$  ( $n-k=40-3=37$ )  $>$   $t_{tabel} 2,026$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel insentif (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 3,721$  ( $n-k=40-3=37$ )  $>$   $t_{tabel} 2,026$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.

**Uji F (Simultan)**

Tabel 6: Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.074	2	366.537	182.719	.000 <sup>a</sup>
	Residual	244.734	122	2.006		
	Total	977.808	124			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai  $F_{hitung} = 26,775 > F_{tabel} 3,25$  ( $df_1 = k-1=3-1=2$ ) sedangkan ( $df_2 = n - k$  ( $40-3=37$ )). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 7: Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.569	3.28942

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,769, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,569 (56,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 56,9 % variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan insentif pada model memiliki kontribusi pada kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli sedangkan sisanya sebesar 43,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

**Pembahasan Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian ini sesuai dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Cahya Ningtyas N, Bambang Swasto S dan Mochamad Judi Mukzam (2013), Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014) dengan hasil penelitian sebagai yaitu bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini diketahui bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.

**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja**

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Cahya Ningtyas N, Bambang Swasto S dan Mochamad Judi Mukzam (2013), Marianus Subianto (2016) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan kerja dan Insentif Terhadap Kinerja**

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Cahya

Ningtyas N, Bambang Swasto S dan Mochamad Judi Mukzam (2013), Marianus Subianto (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa secara simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa baik secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah mendukung untuk dapat mempublikasikan artikel ini terutama Direktur Politeknik Unggul LP3M Medan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen Penelitian. Cetakan Ketujuh*. Rineke Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenambelas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lia Cahya Ningtyas N, Bambang Swasto S dan Mochamad Judi Mukzam. (2013). *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang)*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditami. Bandung.
- Marianus Subianto. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman e Journal Administrasi Bisnis, 2016 ISSN 2355-5408.
- Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya, Muhammad Faisal Riza. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 11 No. 1.

- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya. (2014). *‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)’*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 8 No. 2.
- Rivai, Veithzal. (2011). *‘Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2’*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2009). *‘Manajemen Sumber Daya Manusia’*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Situmorang, Syaprizal Helmi. (2011). *‘Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Edisi Dua’*. USU Pers. Medan.
- Sugiyono. (2010) *‘Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D’*. Alfabeda. Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2012). *‘Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)’*. Cetakan 1. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *‘Manajemen Sumber Daya Manusia’*. Edisi Pertama. Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo.(2014). *‘Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat’*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.