



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIF BIMA

Rahmat Kevin Suyono<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima<sup>1</sup>

Ikbal Irawan<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima<sup>2</sup>

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: [rahmatkevin.stiebima19@gmail.com](mailto:rahmatkevin.stiebima19@gmail.com)

**Abstract.** *This type of research is associative research which aims to determine the effect of work environment and incentives on employee performance at Fif Bima. The population in this study were all employees at FIF Bima, with a total of 76 employees. The sample was determined by purposive sampling technique with a total of 46 respondents. Data collection methods used were field research, interviews, observation, library research, and internet research. Data analysis techniques used in this study were instrument tests (validity and reliability tests), multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, T-tests, and F-tests, using the SPSS program. The results of the analysis using the t test show that the independent variable, namely the Work Environment (X1), has a significant effect on employee performance (Y), and incentives (X2) have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the two independent variables namely Work Environment (X1) and Incentives (X2) simultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance (Y).*

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

**Abstrak.** Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada Fif Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada FIF Bima, dengan jumlah pegawai sebanyak 76 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *Purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 46. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan, wawancara, observasi, studi Pustaka, dan riset internet. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F, dengan menggunakan program SPSS. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), dan Insentif (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan.

### LATAR BELAKANG

Seiring dengan perkembangan jaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi

yang semakin pesat. Keberhasilan perusahaan tersebut di pengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Potensi dalam suatu perusahaan sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Hal ini menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*non - phisical working environment*). Lebih lanjut dalam Sedarmayanti (2017) mengatakan “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Definisi insentif lainnya mengatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar Hasibuan dalam Shalikhah (2018).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari keberhasilan atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menciptakan kinerja yang tinggi pun, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi.

Setelah beberapa kali berkunjung di kantor FIF Cab. Bima dan melakukan wawancara non-formal dengan salah satu pegawai, penulis menemukan beberapa masalah seperti kurangnya jumlah insentif, sarana dan prasarana yang belum memadai, target yang tidak tercapai, tempat kerja yang kurang nyaman, hubungan antar karyawan yang tidak harmonis, sebagian besar karyawan dalam melaksanakan tugas kurang memperhatikan kualitas, dan keterlambatan dalam kehadiran karyawan. Dari permasalahan tersebut sehingga mendorong penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Bima”

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang kurang menyenangkan untuk bekerja.

c) Ruang Gerak Yang Diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

d) Kebisingan

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitasnya pekerja.

e) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

f) Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

**Insentif**

Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Definisi insentif lainnya mengatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan dalam Shalikhah, 2018). Adapun indikator insentif menurut Hasibuan (2013:35), pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain:

a) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

b) Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

c) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior,

menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul dimana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

d) **Kebutuhan**

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

**Kinerja**

Menurut Robbins (2016:260) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Selanjutnya indikator kinerja menurut Robbins (2016:260) adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a) **Kualitas**

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b) **Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016: 260). Kuantitas yaitu

ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d) Efektivitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H1:** Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Bima

**H2:** Diduga Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Bima

**H3:** Diduga Lingkungan Kerja dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Bima

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fakta dan fenomena sosial.

Adapun jawaban yang tersedia berupa skala likert yaitu 1-5, yang mempunyai arti sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

Biasa Saja/Netral (N) diberi skor 3

Setuju (S) diberi skor 4

Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

### **Populasi Dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono,2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada FIF Bima, dengan jumlah pegawai sebanyak 76 orang. terdiri dari 46 orang karyawan tetap dan 30 orang karyawan tidak tetap. Maka dari itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 orang karyawan tetap dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling.

Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016: 85). Alasan meggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono, (2016: 85).

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor FIF Cab. Bima, dan penelitian ini dikhususkan kepada pegawai tetap dari FIF Cab. Bima. Yang beralamat di Jl. Kamboja No.8, Paruga, Kecamatan Rasanae Barat, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendukung keperluan penelitian ini, penulis memerlukan sejumlah data, baik dari dalam maupun luar organisasi. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) Yaitu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data primer. Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, penulis menggunakan teknik mengumpulkan data melalui metode kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan atau pertanyaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara Menurut (Sugiono, 2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
3. Observasi Menurut (Sugiono, 2017) Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku konsumen, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.
4. Studi Kepustakaan (*Library Research*) Penulis berusaha untuk memperoleh berbagai data dan informasi untuk dijadikan sebagai landasan teori dan acuan dalam mengolah data, dengan cara membaca, mempelajari, menelaah dan mengkaji literatur-literatur berupa buku, jurnal, makalah, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
5. Riset Internet (Online Research) Penulis berusaha untuk memperoleh berbagai data dan informasi tambahan dari situs-situs yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

1. Uji validitas

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan vungsi ukurnya (Azwar, 2016: 56) biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,300$  atau lebih jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila Cronbach's alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,600 (*Cronbach's Alva*  $\geq 0,600$ ) dan apabila nilainya berada dibawah 0,600 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016)

## 3. Uji asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Last Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan multiplinear regression sebagai alat untuk menganalisa pengaruh varibel-variabel yang diteliti. Asumsi-asumsi tersebut di antaranya:

### a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian statistik. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

### b. Uji Multikolenearitas

Menurut Ghozali (2016) "Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas didalam sebuah regresi dapat dicermati hal berikut: Jika nilai tolerance-nya  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$  maka tidak terjadi masalah Multikolonieritas dan jika nilai toelence-nya  $< 0,1$  dan  $VIF > 10$  maka terjadi Multikolonieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedasitas dapat dilibatkan dengan menggunakan metode Glejser yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dengan bantuan Program SPSS for Windows.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

4. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016). Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

A : Konstanta

$\beta_{12}$  : Koefisien Pengaruh Variabel  $X_{12}$

$X_1$  : Insentif

$X_2$  : Lingkungan Kerja

e : Error

5. Korelasi Berganda

Menurut (Sugiyono 2012, 256) analisis yang digunakan untuk menghitung kuatnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Persoalan korelasi akan timbul apabila peneliti dihadapkan dengan pertanyaan apakah ada suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dalam sekumpulan data yang sedang diselidiki, dan juga untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara ketiga variabel tersebut.

Analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) dengan variabel dependen Kinerja ( $Y$ ), maka analisis korelasi yang digunakan untuk mencari korelasi tiga variabel digunakan rumus

korelasi ganda maka digunakan analisa korelasi product moment: Dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{y \cdot x_1 x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1 x_2}}{1 - r_{x_1 x_2}^2}}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi antara variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap y.

$r_{yx_1}$  = Koefisien Korelasi x1 dengan y.

$r_{yx_2}$  = Koefisien Korelasi x2 dengan y.

#### 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2016).

#### 7. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2016).

#### 8. Uji f

Uji f yaitu uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket
Lingkungan Kerja X1	1	0,661	0,300	Valid
	2	0,641	0,300	Valid
	3	0,641	0,300	Valid
	4	0,511	0,300	Valid
	5	0,568	0,300	Valid
	6	0,615	0,300	Valid
	7	0,477	0,300	Valid
	8	0,45	0,300	Valid
	9	0,309	0,300	Valid
	10	0,575	0,300	Valid

	11	0,573	0,300	Valid
	12	0,557	0,300	Valid
Insentif	1	0,494	0,300	Valid
	2	0,478	0,300	Valid
	3	0,561	0,300	Valid
	4	0,564	0,300	Valid
	5	0,653	0,300	Valid
	6	0,566	0,300	Valid
	7	0,488	0,300	Valid
	8	0,414	0,300	Valid
Kinerja	1	0,535	0,300	Valid
	2	0,511	0,300	Valid
	3	0,672	0,300	Valid
	4	0,629	0,300	Valid
	5	0,713	0,300	Valid
	6	0,724	0,300	Valid
	7	0,735	0,300	Valid
	8	0,698	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil dari pengujian validitas pada setiap butir pernyataan instrumen penelitian yaitu variabel lingkungan kerja, insentif, dan kinerja adalah valid karena berada di atas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

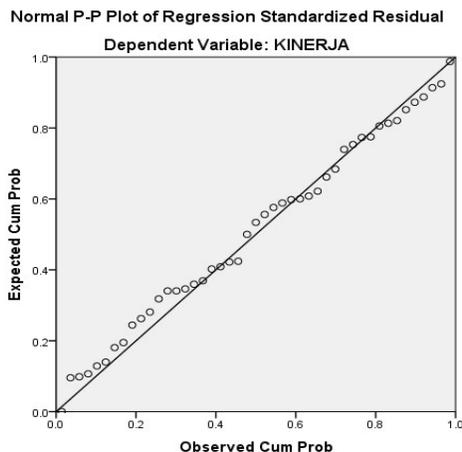
Variabel	Jumlah Item	Crombach's Alpha	Standar	Ket
Lingkungan Kerja	12	0,791	0,600	Reliabel
Insentif	8	0,635	0,600	Reliabel
Kinerja	8	0,807	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap seluruh pernyataan sudah mencapai atau melebihi dari standar nilai *Crombach's Alpha* yaitu 0,600 sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



**Gambar 1. Uji Normalitas**

Gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85873821
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.070
	Positive	.049
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.472
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini terdistribusi secara normal dan model

regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja berdasarkan masukan variabel independen Lingkungan Kerja dan Insentif. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

### Uji Multikolinearitas

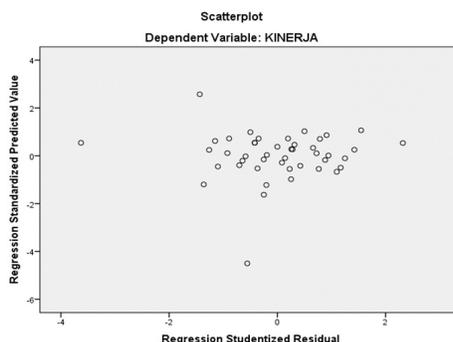
**Tabel 4. Hasil Uji Mutikoleniaritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.553	1.810
Insentif	.553	1.810

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistics* dari output di atas, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Insentif (X2) adalah 0,553, 0,553 > 0,10 sementara nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Insentif (X2) adalah 1,810, 1,810 < 10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 2. Uji Heteroskedasitas**

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedasitas menempatkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada

model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja (Y).

### Uji Autokorelasi

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.932 <sup>a</sup>	.868	.862	1.902	2.062

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023*

Berdasarkan tabel 5 nilai Durbin-Watson sebesar 2,062. Nilai Durbin-Watson ini menemui kriteria  $(du) 1,6176 < (dw) 2,062 < (4-du) 4-1,6176 = 2,3824$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.905	2.210		-2.671	.011
1 LINGKUNGAN KERJA	.632	.062	.768	10.185	.000
INSENTIF	.261	.089	.222	2.944	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023*

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 21, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,905 + 0,632 X_1 + 0,261 X_2$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan hubungan antara variable independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta sebesar -5,905 dapat diartikan apabila variabel Lingkungan Kerja dan Insentif dianggap nol, maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar -5,905.
2. Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.632 artinya setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,632 satuan.
3. Nilai koefisien beta pada variabel Insentif sebesar 0,261 artinya setiap peningkatan variabel Insentif (X2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,261 satuan.

### **Koefisien Korelasi**

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.868	.862	1.902

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA

*Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023*

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,932. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja, Insentif, dan Kinerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

**Tabel 8. Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Jadi korelasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja sebesar 0,932 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan Sangat Kuat.

### **Uji Determinasi**

**Tabel 9. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.868	.862	1.902

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,868 (86,8%) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Insentif mempengaruhi Kinerja sebesar 86,8% dan untuk 13,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji t (Parsial)

**Tabel 10. Hasil Uji t (parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.905	2.210		-2.671	.011
1 LINGKUNGAN KERJA	.632	.062	.768	10.185	.000
INSENTIF	.261	.089	.222	2.944	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan tabel di atas dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut:

**H1:** Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Bima

1. Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 10.185 dengan nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 46-2-1) (0,025; 43) = 2,01669$  maka  $(10,185 > 2,016)$  dengan nilai signifikan sebesar  $(0,000 < 0,005)$  maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Bima” Diterima.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Cahya Ningtyas N, Bambang Swasto S dan Mochamad Judi Mukzam (2013), Nela Prima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.

**H2** : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Bima

- Hasil statistik uji t untuk variabel Insentif diperoleh nilai t hitung sebesar 2,944 dengan nilai t tabel 2,01669 ( $2,944 > 2,016$ ) dengan nilai signifikan ( $0,005 \leq 0,005$ ) maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Bima” Diterima.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Cahya Ningtyas N, Bambang Swasto S dan Mochamad Judi Mukzam (2013), Marianus Subinato (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.

### Uji f (Simultan)

Uji f dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung  $>$  F Tabel maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai F hitung  $>$  tabel maka dapat diartikan bahwa model regresi linear sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai F tabel = (k;n – k) F = (2;46 – 2) hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 11. Hasil Uji f (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	999.184	2	499.592	138.031	.000 <sup>b</sup>
	Residual	152.016	42	3.619		
	Total	1151.200	44			

---

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA

*Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023*

**H3** : Lingkungan Kerja dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Bima.

Dari hasil pengujian diperoleh F hitung 138,031 dengan nilai f tabel sebesar  $= (k;n-k) = (2;46-2) = (2;44) = 3,21$  maka  $(138,031 > 3,21)$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05  $(0,000 < 0,05)$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Bima.” Diterima.

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.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada FIF Bima, mendapatkan hasil sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada FIF Bima berdasarkan uji t tabel diperoleh nilai t sebesar 10,185 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,011  $(10,185 > 2,011)$ . (2) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada FIF Bima berdasarkan uji t di peroleh nilai t hitung sebesar 2,944 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,011  $(2,944 > 2,011)$ . (3) Lingkungan Kerja dan Insentif berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada FIF Bima, sesuai dengan hasil yang diperoleh dari f hitung sebesar 138,031 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,21  $(138,031 > 3,21)$ .

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut: (1) Bagi Kantor : Disarankan kepada FIF Bima agar mempertahankan jumlah Insentif yang diberikan apabila diperlukan ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. (2) Disarankan kepada FIF Bima tetap menjaga kenyamanan ruang lingkup tempat kerja sehingga kinerja karyawan tetap terjaga.

## DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Bagian, D. I., Pt, M., & Aditya, E. (2016). 33 | *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. 1(1), 33–52.
- Fahlevi, F. (2021). Insentif, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Neo Dipatiukur Bandung. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Univerisitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartini, S. O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10, 1–18.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Mukti, M., & Komala, E. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung. *Journal of Management Studies*, 7(2), 115–126.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi Edisi Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. (2018). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama
- Shalikhah, R. (2018). Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI) Edisi 2 Tahun 2018*, 34(3), 487–498. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/12914/12456>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susilawati, N. M. ., & Mayasari, N. M. D. . (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Fif Pos Negara . *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 108–117.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>