

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan.

<sup>1</sup>Siti Aisyah, <sup>2</sup>Pandu Adi Cakranegara, <sup>3</sup>Asrul Sani

<sup>1</sup>Politeknik Negeri Media Kreatif, Medan, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Presiden, Jawa Barat, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Widuri, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup>sitiaisyah@polimedia.ac.id, <sup>2</sup>pandu.cakranegara@president.ac.id,

<sup>3</sup>asrulsani@kampuswiduri.ac.id

## \*Penulis Korespondensi

Diajukan : 24/10/2022

Diterima : 28/10/2022

Dipublikasi : 28/10/2022

## ABSTRAK

Dalam mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman juga pemberian insentif yang sesuai untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Capella Medan yang berjumlah 120 orang. Sampel pada penelitian dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 90 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, analisa SPSS, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial dari variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan dengan persamaan regresi  $Y=21.280 + 0,217X_1 + 0,242X_2 + e$ . Dalam hasil Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,308 yang berarti bahwa 30,8% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) dan sisanya sebesar 72,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, pelatihan, stress kerja dan lain-lain. Berdasarkan analisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan  $0,041 < 0,05$  dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ .

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

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset dalam suatu perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Untuk itu, perusahaan hendaknya dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan karyawan agar dapat berkembang (Gobal, Raju; Aisyah, 2020). Untuk mencapai tujuan perusahaan lebih maksimal, maka manajemen perusahaan perlu didukung oleh karyawan yang handal, berkompeten dan mempunyai semangat kerja dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Naimah et al., 2020) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah kinerja para karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasi atau perusahaan tempat di mana karyawan tersebut bekerja. Kinerja harus diketahui pimpinan atau *manager* perusahaan karena

penting artinya bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena kinerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stress pada karyawan dan hal ini akan menimbulkan penurunan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif itu di perusahaan yang diteliti adalah sesama rekan kerja yang belum mampu bekerja maksimal secara tim, lingkungan kerja yang tidak aman, ruangan kerja yang agak sempit, beberapa atasan yang tidak memberikan teladan yang baik, banyaknya karyawan dalam satu ruangan dan menyebabkan kurang konsentrasinya masing-masing karyawan disebabkan keluar masuknya karyawan dalam ruangan itu. Faktor penting berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian insentif kepada karyawan (Rachmawati, 2018). Pemberian insentif merupakan cara yang tepat untuk memotivasi karyawan, sebab dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan jenjang karir, maka akan memacu kinerja karyawan agar selalu optimal dalam bekerja. Pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan yang dihargai masyarakat dan perusahaan yang mempunyai nama baik akan membuat karyawan betah dan memiliki kinerja yang kuat untuk bekerja di perusahaan tersebut. Ketepatan dan kelancaran pemberian insentif juga harus diperhatikan karena jika insentif yang diterima dalam kenyataannya sering tidak lancar, tentunya hal tersebut akan membuat kinerja karyawan akan menurun.

Menurut (Revida, Erika; Aisyah, 2021) Faktor lingkungan kerja dan insentif tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1.1. Data Gaji dan Insentif Karyawan

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Jabatan	Gaji	Insentif
1	SMU	67 Orang	Sales	2,7 Juta	300 Ribu
2	D3	30 Orang	Officer	3,7 Juta	500 Ribu
			Staff		
			Adm-Pajak		
3	S1	20 Orang	Officer	5 Juta	1 Juta
			SPV	5 Juta	1 Juta
4	S2	3 Orang	manager	15 Juta	3 Juta

Sumber: PT Capella Medan (Gatsu I) Medan

Seperti yang diamati oleh peneliti, PT Capella Medan (Gatsu I) merupakan sebuah perusahaan sebagai main dealer mobil merek Daihatsu untuk SUMBAGUT (Aceh, SUMUT, SUMBAR, dan Riau) mengalami masalah yaitu kinerja karyawan menurun sebagai akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif dan pemberian insentif kepada karyawan juga masih sangat rendah dan tidak sesuai dengan jenjang karir sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.

## II. STUDI LITERATUR

### A. Pengertian Kinerja

Menurut (Wibowo, 2014) kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi. Menurut (Supardi, 2014), "Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan."

Menurut (Bangun, 2012) Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat

diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Mahmudi, 2015), Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **Indikator Kinerja**

Menurut (Muhammad Mahfudz, 2017), indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (sudut pandang ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Danang, 2013), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan warna. Sehingga dengan adanya hal-hal yang mempengaruhi maka lingkungan kerja lebih dinamis.

### **Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Maryati, 2015), Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. 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. 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.

Lingkungan kerja fisik di bagi dalam 2 kategori, yaitu lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti kursi, meja, dan sebagainya, serta lingkungan non fisik dapat juga disebut lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan lainnya.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan

kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarga mereka. Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa material dan non material, masalah kebutuhan ini dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat bekerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan salah satu balas jasa yang diberikan perusahaan adalah insentif.

### **B. Jenis – Jenis Insentif**

Menurut (Lumban Gaol, 2014), ada tiga jenis insentif, yaitu :

#### 1. Financial incentive

Setiap orang cenderung pada finansial insentif karena uang merupakan alat utama yang dapat membantu masalah dalam memenuhi kebutuhan pokok mereka. Bentuk dari pemberian insentif ini adalah: bonus, komisi, profit sharing, pembayaran yang ditangguhkan.

#### 2. Non-finansial incentive

Pemberian insentif jenis ini bukan berbentuk uang, dalam hal ini merupakan kebutuhan pegawai yang bukan berwujud uang misalnya:

- a. Terjaminnya tempat kerja.
- b. Terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.
- c. Adanya penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik.
- d. Tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan.

#### 3. Social incentive

Social incentive ini tidak jauh berbeda dengan non-financial incentive, tetapi sosial insentif lebih cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan–rekan sekerja.

Setelah melihat uraian diatas mengenai jenis-jenis insentif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga jenis insentif sama pentingnya yaitu agar semangat kerja karyawan meningkat sehingga karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

### **Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan insentif adalah untuk menimbulkan semangat kerja karyawan sedangkan semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana yang setiap saat dijumpai pada setiap sudut organisasi di mana dapat dijalin dalam golongan para karyawan yang sama-sama bekerja {Formatting Citation}. Semangat kerja itu sendiri sangat menentukan antara karyawan satu dengan yang lain dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.

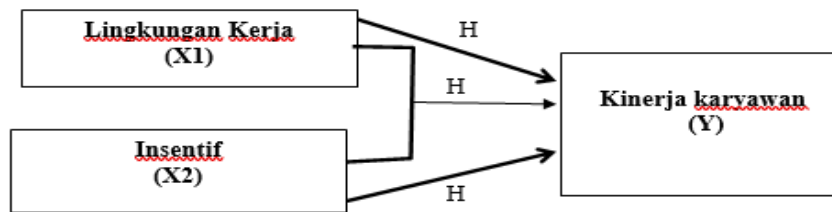
Tujuan pemberian insentif adalah untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan semangat kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan gaji pokok.

Menurut (Yani, 2012), pemberian insentif memiliki tujuan – tujuan tertentu, yaitu:

1. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
2. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

### **Kerangka Pemikiran**

Adapun kerangka konseptual dalam penyusunan skripsi dapat digambarkan dalam model sebagai berikut:



**III. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, analisa SPSS, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Karakteristik Responden**

Analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang data yang diteliti (Sugiyono, 2017). Jumlah responden penelitian sebanyak 90 orang. Jumlah pernyataan yang diberikan untuk variabel X1 (lingkungan kerja) sebanyak 6 pernyataan, X2 (Insentif) sebanyak 4 pernyataan dan variabel Y (kinerja) sebanyak 7 pernyataan.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persentase
1.	19 – 30 tahun	57	64,0
2.	31 – 40 tahun	28	31,0
3.	41 – 50 tahun	4	4,0
4.	> 50 tahun	1	1,0
<b>Jumlah</b>		90	100 %

Sumber : PT. Capella Medan, 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 19 – 30 tahun sebanyak 57 orang atau 64%, yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 28 orang atau 31%, yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 4 orang atau 4% dan yang berusia > 50 tahun sebanyak 1 orang atau 1%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Pria	53	59,0
2.	Wanita	37	41,0
<b>Jumlah</b>		90	100%

Sumber : PT. Capella Medan, 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 53 orang atau 59% dan yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 37 orang atau 41%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	18	20,0
2	Diploma	23	26,0
3	Sarjana	49	54,0
<b>Jumlah</b>		90	100%

Sumber : PT. Capella Medan, 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang tingkat pendidikannya SMA

adalah sebanyak 18 orang atau 20%, responden yang tingkat pendidikannya Diploma sebanyak 23 orang atau 26% dan responden yang tingkat pendidikannya Sarjana sebanyak 49 orang atau 54%.

**B. Penelitian**

**A. Uji Validitas**

Ada 90 data yang semuanya diproses (tidak ada data missing), sehingga tingkat validitasnya 100%.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
X1.1	42,52	30,908	,457	,814	valid
X1.2	42,70	29,724	,519	,808	valid
X1.3	42,20	32,122	,538	,807	valid
X1.4	41,84	32,300	,447	,813	valid
X1.5	42,12	31,822	,471	,811	valid
X1.6	42,08	32,524	,506	,809	valid

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS, hasil uji validitas dengan metode Corrected Item-Total Correlation menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah semuanya valid karena memiliki nilai di atas ketentuan , yaitu 0,281, maka kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
X2.1	26,64	55,051	,337	,881	valid
X2.2	27,48	50,051	,617	,864	valid
X2.3	26,50	53,561	,493	,873	valid
X2.4	26,94	48,670	,504	,875	valid

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS, hasil uji validitas dengan metode Corrected Item-Total Correlation menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah semuanya valid karena memiliki nilai di atas ketentuan , yaitu 0,281 maka kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
Y1.1	34,62	19,547	,470	,784	valid
Y1.2	34,44	20,986	,319	,798	valid
Y1.3	34,68	20,549	,336	,797	valid
Y1.4	34,32	20,385	,336	,798	valid
Y1.5	34,58	18,371	,592	,769	valid
Y1.6	34,72	17,675	,512	,781	valid
Y1.7	35,14	19,429	,482	,782	valid

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS, hasil uji validitas dengan metode Corrected Item-Total Correlation menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah semuanya valid karena memiliki nilai di atas ketentuan , yaitu 0,281 maka kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

**B. Uji Reabilitas**

**Tabel Realibilitas Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	,824	Reliabel
Insentif	,877	Reliabel
Kinerja	,801	Reliabel

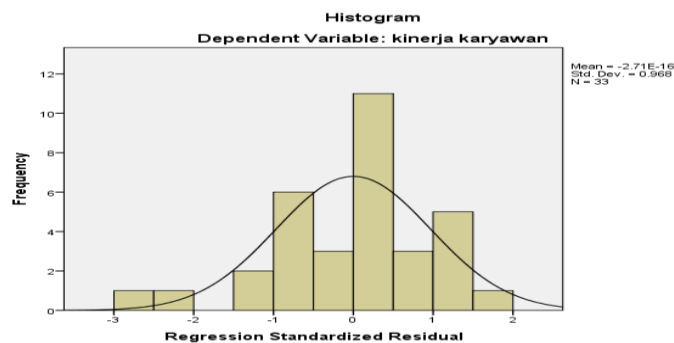
Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat hasil Uji Reliabilitas dengan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliable karena Koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $\alpha > 0,60$ .

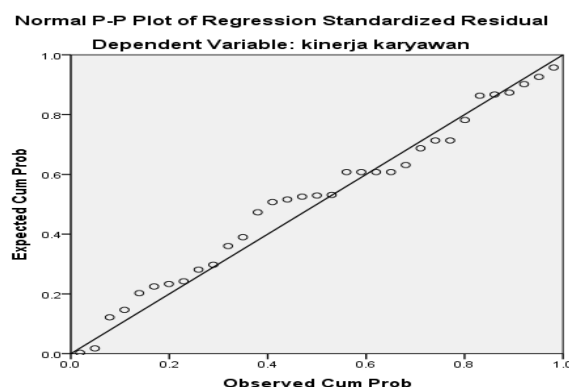
**C. Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogrov-Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5%, maka jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. Berdasarkan normal p-p plot didapatkan bahwa titik-titik menyebar sesuai dengan garis diagonal, maka data dapat dikatakan normal, namun apabila menyebar tidak sesuai dengan garis diagonal, maka data dikatakan tidak normal. Berdasarkan histogram, apabila kurva tidak menceng ke kanan atau ke kiri (sisi kanan dan sisi kiri sama lebarnya), maka data dapat dikatakan normal, namun apabila sebaliknya, maka data berdistribusi tidak normal



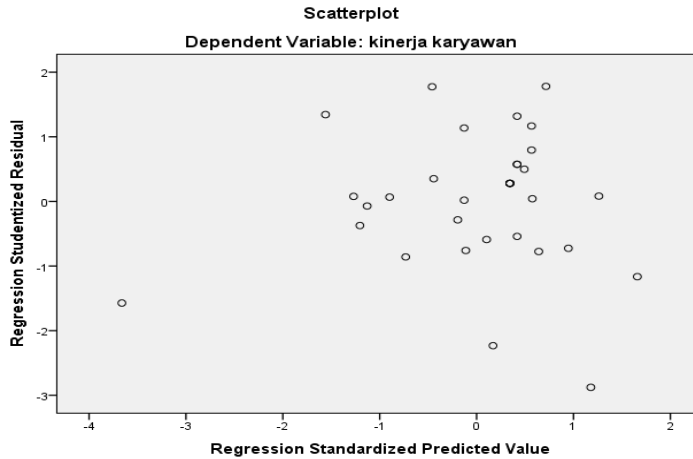
Gambar 4.2. Gambar Output SPSS untuk Histogram



Gambar 4.3. Gambar Output untuk P Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 dan 4.3, dapat kita lihat grafik histogram dan P-Plot. Di mana grafik histogram tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri. Selanjutnya dari hasil Normal P-Plot, juga dapat dilihat bahwa titik – titik terdistribusi berdekatan dan mengikuti garis diagonal yang ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dimiliki memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 4.4. Output untuk Scatterplots hasil uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 4.8 Hasil Output SPSS untuk Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,380	4,501		4,750	,000		
Lingkungan Kerja	,217	,103	,275	2,103	,041	,859	1,164
Insentif	,242	,081	,389	2,970	,005	,859	1,164

Berdasarkan tabel 4.9 memperlihatkan bahwa nilai VIF sebesar  $1,164 < 10$ , dan Tolerance sebesar  $0,859 > 0,10$ , maka tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini berarti pada variabel independent, yaitu Lingkungan Kerja dan Insentif terdapat hubungan linier sempurna sehingga model regresi layak digunakan.

**Regresi Linier Berganda.**

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,380	4,501		4,750	,000
	Lingkungan Kerja	,217	,103	,275	2,103	,041
	Insentif	,242	,081	,389	2,970	,005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui (Unstandardized Coefficients) bagian B diperoleh nilai b1



variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,217, nilai b2 variabel Insentif sebesar 0,242 dan nilai konstanta (a) sebesar 21,380, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$= 21,380 + 0,217x_1 + 0,242x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Konstanta (a) = 21,380 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (lingkungan kerja dan insentif) = 0, maka kinerja (y) akan sebesar 21,380. Koefisien (x<sub>1</sub>) (b<sub>1</sub>) = 0,217, ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (x<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,217, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja (x<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan, maka kinerja akan bertambah sebesar 0,217. Koefisien (x<sub>2</sub>) (b<sub>2</sub>) = 0,242, ini berarti bahwa variabel insentif (x<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,242, artinya setiap peningkatan insentif (x<sub>2</sub>) sebesar 1 satuan, maka kinerja akan bertambah sebesar 0,242.

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

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Jika Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana 0 < R<sup>2</sup> < 1. Sebaliknya, jika R<sup>2</sup> semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 <sup>a</sup>	,308	,278	4,095

- a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja
- b. Dependent: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa: Nilai R sebesar 0,555 sama dengan 55,5% berarti keterkaitan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Capella Medan sebesar 55,5% dan memiliki hubungan yang cukup erat. Nilai R Square sebesar 0,308 berarti 30,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan insentif. Sedangkan sisanya 69,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, pelatihan dan stress kerja dan sebagainya. Standard Error of Estimate artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Nilai Standard Error of Estimate dari hasil pengujian koefisien determinan adalah sebesar 4,095.

**Uji Hipotesis**

**A. Uji t (Uji secara parsial)**

Tabel 4.11 Output SPSS Untuk Uji t  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,380	4,501		4,750	,000
	Lingkungan Kerja	,217	,103	,275	2,103	,041
	Insentif	,242	,081	,389	2,970	,005

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji signifikan secara parsial dapat diambil kesimpulan yaitu: Variabel lingkungan kerja mempunyai angka signifikan sebesar 0,041 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Dalam hal ini sebesar 2,103 dan sebesar 2,012 dengan tingkat signifikan 0,05. Artinya  $2,103 > 2,012$ , maka variabel lingkungan kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan. Variabel insentif mempunyai angka signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa variabel insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Dalam hal ini sebesar 2,970 dan sebesar 2,012 dengan tingkat signifikan 0,05. Artinya  $2,970 > 2,012$ , maka variabel insentif secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan.

### Uji F (Uji secara serempak)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait. Kriteria pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ , artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terkait.

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ , artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menentukan nilai F, diperlukan derajat bebas pembilang dan derajat penyebut dengan rumus sebagai berikut :

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k$$

Nilai  $F_{hitung}$  diperoleh dengan menggunakan bantuan *Software SPSS 22 for Windows*, kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ , dengan kriteria uji sebagai berikut

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Tabel 4.12 Output SPSS Untuk Uji F

#### Output SPSS Untuk Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350,254	2	175,127	53,962	,000 <sup>b</sup>
	Residual	788,246	87	633,400		
	Total	1138,500	89			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai sebesar 53,962 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan sebesar 3,20 dengan tingkat signifikan 0,05 (5%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $53,962 > 3,20$ , sedangkan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian pada Uji Simultan (Uji  $F$ ) menyatakan bahwa variabel – variabel independent, yaitu lingkungan kerja ( $x_1$ ) dan Insentif ( $x_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent, yaitu kinerja karyawan ( $y$ ) PT. Capella Medan.

## V. KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dan analisis di PT. Capella Medan, beberapa kesimpulan yang dapat diambil peneliti adalah: Hasil Uji t menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai angka signifikan sebesar 0,041 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai dengan  $t_{tabel}$ , jika  $t_{hitung}$  lebih besar, maka hipotesis diterima. Dalam hal ini sebesar 2,103 dan sebesar 2,012 dengan tingkat signifikan 0,05. Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,103 > 2,012, maka variabel lingkungan kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Capella Medan. Hasil Uji  $t$  menyatakan bahwa variabel insentif ( $X_2$ ) mempunyai angka signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa variabel insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai dengan, jika thitung lebih besar, maka hipotesis diterima. Dalam hal ini sebesar 2,970 dan sebesar 2,012 dengan tingkat signifikan 0,05. Artinya thitung  $2,970 > t_{tabel} 2,012$ , maka variabel insentif secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan. Nilai R Square sebesar 0,308 berarti 30,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan insentif. Sedangkan sisanya 69,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, pelatihan dan stress kerja dan sebagainya.

## VII. REFERENSI

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Danang, S. (2013). *Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). PT. Buku Seru.
- Gobal, Raju; Aisyah, S. (2020). PENGARUH AKTIVITAS, MINAT DAN PENDAPAT KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN MEMILIH MAKANAN CEPAT SAJI PADA MCDONALD SM RAJA MEDAN. *15*(4), 4303–4310.
- Lumban Gaol, J. (2014). *A to Z Human Capital : manajemen sumber daya manusia* (N. Purwanti (ed.)). PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen kinerja sektor publik* (1st ed.). Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Maryati. (2015). *Manajemen Perkantoran Efektif* (2nd ed.). Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Muhammad Mahfudz. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer. *Jurnal Eksekutif*, *14*(1), 51–75.
- Naimah, R. J., Wardhana, M. W., Haryanto, R., & Pebrianto, A. (2020). Penerapan Digital marketing Sebagai Strategi Pemasaran UMKM. *Jurnal IMPACT: Implementation and Action*, *2*(2), 119–130.
- Rachmawati, F. (2018). *Penerapan digital marketing sebagai strategi komunikasi pemasaran terpadu produk usaha kecil dan menengah (UKM) pahlawan ekonomi surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Revida, Erika; Aisyah, S. et all. (2021). *Manajemen Pelayanan Publik* (J. Karim, Abdul; Simarmata (ed.); 1st ed., p. 164). Yayasan Kita Menulis. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ilssEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA69&ots=AijKnYbAD6&sig=7ATOUbfKCKSwgCILX1tCxINw7AM&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ilssEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA69&ots=AijKnYbAD6&sig=7ATOUbfKCKSwgCILX1tCxINw7AM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Sani, A., Aisyah, S., Budiyantra, A., Doharma, R., Hindardjo, A., & Friyadie, F. (2022). READINESS TECHNOLOGY AND SUCCESS MODEL INFORMATION TECHNOLOGY IN IMPLEMENTATION BETWEEN SMEs IN JAKARTA. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, *7*(2), 111–118. <https://doi.org/10.33480/jitk.v7i2.2981>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.*
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Mitra Wacana Media.