

Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Sejahtera

Syukur Insafa Waruwu¹, H.M.R. Ulung Sembiring², Imelda Barus³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Desember 15, 2024

Revised Desember 15, 2024

Accepted Desember 17, 2024

Kata Kunci:

Pengaruh insentif,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

Keywords:

*Incentive Influence,
Work Environment,
Employee Performance*

ABSTRAK

Baik lingkungan kerja maupun insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Sejahtera, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian ini. Saat menganalisis data, analisis regresi linier berganda digunakan. Dua uji statistik umum untuk pengujian hipotesis adalah uji t dan uji simultan, kadang-kadang dikenal sebagai uji F. Secara keseluruhan, 55 karyawan dari PT. Mandiri Sejahtera berpartisipasi dalam penelitian ini. Laporan SPSS menunjukkan bahwa koefisien determinan R Squared adalah 0,150. Insentif dan lingkungan tempat kerja di PT. Mandiri Sejahtera dapat menjelaskan, bersama-sama, 15% dari variasi dalam kinerja karyawan, menurut angka ini. Dengan kata lain, 15% dari variasi kinerja karyawan di PT. Mandiri Sejahtera disebabkan oleh elemen-elemen seperti insentif dan lingkungan kerja. Namun demikian, 85% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

ABSTRACT

Both the work environment and incentives have an effect on employee performance at PT Mandiri Sejahtera, as shown in this research. When analyzing the data, a multiple linear regression analysis is used. Two common statistical tests for hypothesis testing are the t test and the simultaneous test, sometimes known as the F test. In all, 55 employees from PT. Mandiri Prosperous participated in the research. The SPSS report indicates that the determinant coefficient R Squared is 0.150. Incentives and the workplace environment at PT. Mandiri Sejahtera may account, together, for 15% of the variation in employee performance, according to this figure. In other words, 15% of the variation in employee performance at PT. Mandiri Prosperous is attributable to elements like incentives and the work environment. Nevertheless, the remaining 85% may be explained by other factors.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Syukur Insafa Waruwu
Fakultas Ekonomi, Universitas Tama Jagakarsa,
Jakarta, Indonesia
Email: safarwaruwu6@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam bisnis, selalu ada titik akhir. Sebuah perusahaan dibentuk dengan tujuan untuk mencapai tujuan keuntungan atau manfaat tertentu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan,

sebuah perusahaan memerlukan kondisi yang mendukung. Motivasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karena Aset terpenting setiap bisnis adalah sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuannya.

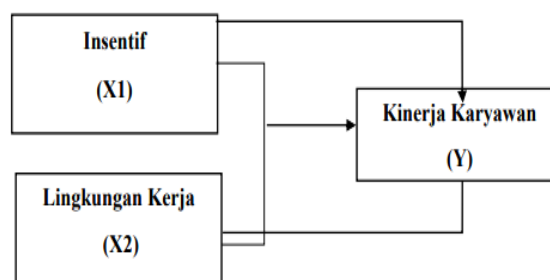
Dalam konteks ini, insentif memiliki peran sebagai pendorong yang signifikan, yang dapat memotivasi karyawan untuk berusaha lebih keras dan memberikan kontribusi optimal [1]. Penelitian menunjukkan bahwa insentif yang memadai mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan di tempat kerja secara signifikan [2]. Selain itu, lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah hal yang terjadi di tempat kerja ada di sekitar tempat kerja, termasuk faktor fisik, sosial, dan psikologis [3].

Variabel lingkungan, termasuk pencahayaan, suhu udara, dan tingkat kebisingan, dapat memengaruhi efisiensi karyawan [4]. Sebagaimana dinyatakan oleh Sedarmayanti (2015) dalam Hidayat (2020:79), beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja mencakup kebersihan, pencahayaan, dan keamanan [5]. Selain membuat pekerja lebih nyaman, tempat kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan hasil kerja mereka karyawan [6].

Noah dan Steve tahun 2019 menyebutkan karena segala sesuatu yang dilakukan oleh pekerja dalam hubungannya dengan pekerjaannya merupakan bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kantor yang mendukung akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif [7]. Penelitian lain oleh Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti tahun 2017 menunjukkan bahwa tingkat motivasi intrinsik karyawan bertindak sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja mereka di tempat kerja [8].

Dalam hal insentif, studi menunjukkan bahwa insentif membuat pekerja merasa dihargai finansial maupun non-finansial cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi [9]. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mencapai kinerja optimal harus mempertimbangkan strategi insentif yang tepat serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung [10].

2. METODE



Gambar 1. Bagan Kerangka Berfikir Penelitian

Untuk menentukan seberapa dekat hubungan tiga variabel, peneliti sering menggunakan analisis korelasi, yaitu suatu teknik statistik. Penelitian ini meneliti dampak lingkungan kerja dan insentif PT. Mandiri Sejahtera terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik penelitian kuantitatif positivistis.

Sebanyak 155 orang dari PT. Mandiri Sejahtera, Letaknya di Jalan Rawamangun 19, Jl. Sawo, Jakarta Timur, menjadi populasi yang diteliti dalam penelitian ini. Untuk penelitian ini,

55 partisipan disurvei. Penulis menggunakan pendekatan pengambilan sampel acak, khususnya sampel yang diambil dari populasi yang ditentukan, untuk penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Insentif

Hasil tes dari variabel Insentif (X1) yang dilakukan peneliti terhadap pegawai di PT. Mandiri Sejahtera yang berjumlah 55 orang adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ln1	15.58	6.174	.284	.609
ln2	15.55	6.771	.279	.617
ln3	16.45	5.512	.440	.551
ln4	16.65	5.453	.435	.552
ln5	16.56	6.102	.675	.622
ln6	16.29	4.432	.517	.507

Hasil dari Stata, Paket Statistik untuk Ilmu Sosial, Versi 27.0 ditunjukkan pada tabel 1. Untuk 55 partisipan dalam sampel, nilai rtable adalah 0,266 pada tingkat signifikansi 5%. Untuk menilai rcount, Anda dapat melihat tabel uji validitas variabel Insentif (X1). Variabel Insentif (X1) dianggap sah jika nilai rcount lebih besar dari rtable (0,266) dan bernilai positif.

3.2 Lingkungan Kerja

Peneliti menganalisis 55 individu di PT. Mandiri Sejahtera dengan menggunakan Saya menemukan hal berikut tentang variabel lingkungan kerja (X2):

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lk1	17.58	7.026	.437	.618
lk2	17.69	7.921	.267	.673
lk3	17.67	6.817	.508	.593
lk4	17.65	7.490	.394	.634
lk5	17.76	7.369	.433	.622
lk6	17.45	6.586	.394	.639

Hasil dari Tabel 2 menunjukkan versi perangkat lunak 27.0 dari Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Dengan tingkat signifikansi 5% dan ukuran sampel 55, nilai rtable adalah 0,266. Salah satu cara untuk mendapatkan rhitung adalah dengan menggunakan tabel uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X2). Dengan asumsi rhitung > rtable, kita dapat menyimpulkan bahwa X2, variabel Lingkungan Kerja, sah (0,266). Validitas semua instrumen dinyatakan menurut tabel ini.

3.3 Kinerja Karyawan

Hasil analisis dari variabel kinerja karyawan (X3) yang dilakukan peneliti terhadap pegawai di PT. Mandiri Sejahtera yang berjumlah 55 orang adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	17.91	8.677	.530	.772
k2	17.56	8.102	.601	.755
k3	17.65	7.712	.676	.735
k4	18.04	9.628	.395	.799
k5	17.64	9.013	.433	.793
k6	17.65	7.712	.676	.735

Pada tabel 3 dapat dilihat Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 27.0. Nilai rtabel untuk N = 55 adalah 0,266 jika menggunakan ambang batas signifikansi 5% dan N = 55. Tabel uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan rhitung. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan valid apabila nilai rhitung yang diperoleh melebihi nilai rtabel sebesar 0,266 dan bernilai positif. Validitas semua instrumen dinyatakan berdasarkan tabel ini.

3.4 Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diteliti menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 27.0. Hasilnya dilaporkan signifikan secara statistik atau tidak penting.

Tabel 4. Hasil Uji Variabel X1, X2 terhadap Y

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.751	3.795		2.306	.025		
X1	.249	.159	.202	2.653	.012	.945	1.058
X2	.364	.142	.331	2.568	.013	.945	1.058

a. Dependent Variable: Y

Nilai t tabel sebesar 1,674 dengan db 53 dan taraf signifikansi 5%. Koefisien regresi variabel Insentif memiliki nilai t hitung sebesar 2,653 menurut data tabel. Kita terima H_a dan tolak H_o karena $2,653 > 1,674$ untuk nilai t hitung, yang lebih besar dari nilai ttabel. Jelas bahwa variabel insentif (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, nilai t hitung untuk koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 2,568. Hal ini karena nilai t hitung sebesar 2,568, yang lebih besar dari nilai ttabel (1,671), sehingga menolak H_o dan menerima H_a . Hal ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa X2, tempat kerja, secara signifikan mempengaruhi Y, indikator kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Di PT. Mandiri Sejahtera, nilai R-kuadrat untuk pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 0,150. Karakteristik kinerja karyawan 15% lebih mungkin dipengaruhi

oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan insentif. Dengan demikian, beberapa variabel independen penting yang memengaruhi kinerja karyawan tidak dimasukkan dalam model studi. Variasi dalam kinerja karyawan mungkin dijelaskan oleh variabel lain hingga 85% dari waktu.

Bahwa program insentif dan kondisi tempat kerja PT. Mandiri Sejahtera tidak terlalu mempengaruhi produktivitas karyawan. Kinerja karyawan di PT. Mandiri Sejahtera dapat ditingkatkan dengan pemberian insentif tempat kerja yang lebih baik dan lebih menyenangkan kondusif.

Kondisi tempat kerja merupakan aspek terpenting yang mempengaruhi produktivitas di PT. Mandiri Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Mandiri Sejahtera merupakan faktor terpenting dalam menentukan pertumbuhan nilai kinerja karyawan, mengingat peningkatan nilai lingkungan kerja yang sesuai.

REFERENSI

- [1] J. G. Homberg dan A. B. Baumann, "Motivational influences on employee performance," *Journal of Applied Psychology*, vol. 102, no. 4, pp. 642-654, 2018.
- [2] M. P. Robbins, "Incentives and their impact on organizational behavior," *Journal of Organizational Psychology*, vol. 45, no. 3, pp. 220-235, 2019.
- [3] A. M. Gray et al., "The effect of work environment on employee productivity," *International Journal of Workplace Health Management*, vol. 12, no. 2, pp. 125-137, 2020.
- [4] T. H. Nguyen, "Physical workplace factors influencing employee performance," *Asian Journal of Business Research*, vol. 8, no. 1, pp. 67-82, 2018.
- [5] H. Hidayat, "Analisis lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, vol. 12, no. 2, pp. 78-90, 2020.
- [6] N. Fatimah and S. Akbar, "Workplace conditions and employee engagement," *European Journal of Management Studies*, vol. 14, no. 1, pp. 56-65, 2019.
- [7] P. Noah and S. Steve, "Defining workplace interactions: A holistic view," *Journal of Workplace Studies*, vol. 23, no. 2, pp. 35-47, 2019.
- [8] A. Josephine and D. Harjanti, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 45-55, 2017.
- [9] R. D. White et al., "Incentive systems and employee motivation," *Human Resource Management Journal*, vol. 28, no. 3, pp. 197-210, 2019.
- [10] A. R. Santos and J. C. Ribeiro, "Impact of incentives on job satisfaction and performance," *International Journal of Human Resources*, vol. 33, no. 4, pp. 410-430, 2021