

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK CENTRAL ASIA
TBK CABANG KANWIL V MEDAN**

**Andri Roy PS
Lina Arlina**

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara
+6282166456100 andriroy@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan yang berjumlah 50 karyawan sedangkan teknik penentuan sampel jenuh. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 7,550 + 0,385X_1 + 0,347X_2 + e$ yang menunjukkan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $6,018 > t$ tabel $2,011$ serta variabel insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $4,719 > t$ tabel $2,011$.

Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar $0,778$, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,558$ ($55,8\%$). Sehingga dapat dikatakan bahwa $55,8\%$ variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan insentif pada model memiliki kontribusi pada kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan sedangkan sisanya sebesar $44,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja , Insentif, Kinerja Karyawan

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.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja juga ditujukan dengan bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Perusahaan yang dapat menciptakan kinerja karyawan maka perusahaan akan dapat dengan mudah mengarahkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan harus dapat menilai kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Perusahaan dalam mengupayakan kinerja seorang karyawan ini akan melakukan penilaian terhadap segala pekerjaan yang telah ia kerjakan. Penilai tersebut baik berupa jauh mana perbandingan dari hasil pekerjaan dengan pengorbanan yang lakukan. Pengorbanan yang dimaksud yaitu penggunaan sumber daya manusia, barang dan sebagainya. Akan tetapi terkadang terdapat beberapa masalah dalam penilaian terhadap kinerja karyawan. Hambatan ini bisa saja berasal dari internal atau eksternal perusahaan.

Kinerja karyawan selama ini diukur dari kualitas dan kuantitas

pekerjaan seorang karyawan. Secara kualitas karyawan diketahui bahwa karyawan bekerja dengan sesuka hatinya. Misalnya karyawan datang dan terlambat tanpa adanya persaan bersalah. Sedangkan penilaian karyawan yang bersifat kuantitas yaitu penilaian dari seberapa cepat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari seberapa cepat karyawan memberikan laporan pekerjaannya sesuai dari tanggal yang telah ditentukan. Jika karyawan memberikan laporan pekerjaannya sesuai dari tanggal yang ditetapkan maka karyawan tersebut tergolong sebagai karyawan memiliki kinerja yang baik. Selain itu jika ditemukan karyawan yang bekerja memberikan laporan pekerjaannya lebih cepat dari jadwal yang telah ditentukan maka karyawan tersebut tergolong sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik.

Karyawan yang bekerja dengan baik serta memiliki kinerja yang lebih dari apa yang diharapkan oleh perusahaan ini sebaiknya diberikan berupa penghargaan atas apa yang telah ia lakukan. Perusahaan dapat juga memberikan kesempatan untuk mendapat promosi jabatan, tambahan insentif dan sebagainya. Adapun tujuan dari penghargaan ini yaitu agar karyawan tetap mempertahankan kinerjanya serta agar karyawan loyal atau setia terhadap perusahaannya. Hal ini sangat perlu dilakukan jangan sampai karyawan yang baik dalam bekerja tapi karena tidak mendapatkan penghargaan yang cukup dari perusahaan maka ia akan meninggalkan perusahaan terus mencari perusahaan lain yang lebih baik lagi.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Permasalahan peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerj. Lingkungan kerja ini dapat berupa pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif, karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, insentif juga memiliki pengaruh yang tidak kalah pentingnya. Insentif merupakan peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus

diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut

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

PT Bank BCA Tbk merupakan salah satu bank terkemuka di Indonesia dengan tingkat prestasi yang tinggi, yang berdiri pada tanggal 21 Februari 1957 dan mulai *go public* pada tahun 2002. Berdasarkan observasi diperoleh PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan masih memiliki kinerja karyawan yang rendah. Karyawan agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan

karyawan. Dalam memberikan target, manajer perusahaan telah menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP). Standart Operasional Prosedur ini ditetapkan agar setiap karyawan mengetahui dengan benar tugas-tugas yang harus dilaksanakannya pada masing-masing bidang tempat mereka bekerja. Untuk memaksimalkan Standar Operasional Prosedur tersebut maka seluruh personil perusahaan harus memerhatikan dan merawat lingkungan kerjanya dan perusahaan juga harus memahami apa yang dibutuhkan karyawan dengan memberikan insentif kepada karyawan. Dengan demikian karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya agar mencapai target. Hal ini dikarenakan lingkungan kerjanya dirasa kurang terjalin diantara para karyawan. Misalnya hubungan antara atasan dengan bawahan, sesame rekan kerja. Sehingga hal ini tidak jarang jika seorang karyawan terkadang merasa bingung jika mengalami kendalan dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya. Sedangkan untuk masalah insentif selama ini diberikan berdasarkan kedekatan antara atasan dengan bawahan, bukan berdasarkan masa kerja dan hasil kerja. Sehingga banyak karyawan yang terkadang merasa tidak puas akan pemberian insentif yang ada. Selain itu karena takut dengan atasannya tidak jarang karyawan hanya pasrah dengan kondisi yang ada.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja karyawan setiap pekerjaannya. Menurut Miner daam Sutrisno (2011:170): "Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya". Sedangkan menurut Irianto didalam Sutrisno (2011:171): "Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam

melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan para pelaku organisasi bersangkutan". Kemudian menurut Hasibuan (2012:94) "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".³ Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:67): "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Mangkunegara (2013:67): "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang

dimiliki pimpinan dan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009:22): “Dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
 - c. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut.
 - d. Melakukan rencana tindakan tersebut.
 - e. Melakukan evakuasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
 - f. Mulai dari awal bila perlu.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas Kerja. Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat

bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung Jawab. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja Sama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup

hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sunyoto (2012: 43) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 17) “Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai”. Kemudian menurut Sedarmayanti (2009:31) “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 lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Sunyoto (2012: 44) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu:

1. Hubungan karyawan. Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu merupakan motivasi yang diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja. Sedangkan hubungan

sebagai kelompok yaitu seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif yaitu:

- a. Kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan untuk meningkatkan kesehatan karyawan agar termotivasi untuk lebih giat bekerja.
- b. Distribusi informasi yang baik. Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami atukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan dalam meningkatkan kesehatan karyawan di dalam organisasi.
- c. Kondisi kerja yang baik. Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh

- karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti.
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
 3. Peraturan kerja. Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.
 4. Penerangan. Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini menyebabkan sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya, maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja. Menurut Sofyan Assauri (dalam Sunyoto, 2012: 46) penerangan yang baik dalam ruangan kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:
 - a. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan perusahaan secara umum.
 - b. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
 - c. Memudahkan pengamatan atau pengawasan.
 - d. Memperbaiki moral para karyawan.
 - e. Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan bekerja para karyawan terutama karyawan yang tua usianya.
 - f. Penggunaan ruang yang lebih baik.
 5. Sirkulasi udara. Menurut Agus Ahyari (dalam Sunyoto, 2012: 47), adapun cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut: Ventilasi yang cukup, Pemasangan kipas angin atau AC, Pemasangan *Humidifier*.
 6. Keamanan. Keamanan merupakan keadaan dimana seorang karawan bekerja dengan rasa aman tanpa adanya rasa takut akan keamanan, bencana alam dan sebagainya. Jika keamanan dalam bekerja sudah terjamin maka setiap karyawan akan bekerja dengan baik.
- Sedangkan menurut Robbins (2008:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus, yaitu:
1. Lingkungan Umum. Segala sesuatu diluar organisasi yang

memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
 - 1) Fasilitas alat kerja. Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
 - 2) Fasilitas perlengkapan kerja. Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.
 - 3) Fasilitas sosial. Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.
- b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.
2. Lingkungan Khusus. Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-

sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:31) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik ini meliputi sebagai berikut:
 - a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
 - b. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
 - c. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
 - d. Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena

dapat mengganggu konsentrasi bekerja bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

- e. Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan kerja non fisik ini meliputi
 - a. Pengawasan. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat.
 - b. Suasana kerja. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja.
 - c. Perlakuan. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, hubungan berlangsung serasi, informal dan mendapat perlakuan adil.

Insentif

Menurut Hasibuan (2012:128) mengemukakan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Sedangkan menurut Panggabean (2007:77): “Insentif merupakan imbalan

langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”. Kemudian menurut Mangkunegara (2009:89): “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”. Begitu pula menurut Handoko (2008:176) mengemukakan bahwa “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan”.

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2012:129), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
2. Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
4. Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer

atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Tujuan pemberian insentif menurut Hasibuan (2012:128) adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi karyawan:
 - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
 - b. Meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Sistem pemberian insentif menurut Rivai (2011:387) dibagi menjadi enam, yaitu:

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

4. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau

tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

Indikator insentif menurut Handoko (2008:181) yaitu:

1. Kinerja. Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.
2. Lama Kerja. Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.
3. Senioritas. Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan

yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada perusahaan tempat mereka berkerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada perusahaan, dan semakin mantap dan tenangnya dalam perusahaan.

4. Kebutuhan. Insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat *urgensi* kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan *input* dengan *output*, semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

b. Kelayakan

Apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan akan mendapat kendala yaitu berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan. Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk

menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan.
2. Terdapat insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan.
3. Terdapat Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:207): "Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan yang berjumlah 50 karyawan.

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 50 orang karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan yang beralamat di Jl Diponegoro 15, Lt 5 Medan.

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara dan observasi.
2. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
2. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pelanggan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan

korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Tabel IV.4
Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	45.0200	41.000	.829	.953
Item 2	44.9000	41.031	.818	.953
Item 3	45.0000	40.082	.846	.952
Item 4	45.0800	42.116	.665	.957
Item 5	45.1000	39.724	.744	.956
Item 6	45.0800	40.728	.797	.953
Item 7	45.0200	41.000	.829	.953
Item 8	44.9000	41.031	.818	.953
Item 9	45.0200	41.000	.829	.953
Item 10	44.9000	41.031	.818	.953
Item 11	45.0000	40.082	.846	.952
Item 12	45.0800	42.116	.665	.957

Tabel IV.5
Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	45.9600	30.121	.673	.871
Item 2	46.0600	31.364	.518	.881
Item 3	45.7600	31.002	.699	.871
Item 4	46.0000	32.857	.438	.884
Item 5	45.8800	31.455	.526	.880
Item 6	45.9000	31.969	.468	.883
Item 7	45.9600	30.121	.673	.871
Item 8	46.0600	31.364	.518	.881
Item 9	45.9600	30.121	.673	.871
Item 10	45.9600	30.121	.673	.871
Item 11	46.0600	31.364	.518	.881
Item 12	45.7600	31.002	.699	.871

Tabel IV.6
Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	39.4000	18.286	.774	.885
Item 2	39.5600	19.639	.502	.902
Item 3	39.3600	17.786	.742	.887
Item 4	39.4800	18.296	.630	.894
Item 5	39.4000	18.286	.774	.885
Item 6	39.5600	19.639	.502	.902
Item 7	39.3600	17.786	.742	.887
Item 8	39.4800	18.296	.630	.894
Item 9	39.4000	18.286	.774	.885
Item 10	39.5600	19.639	.502	.902

Dari tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk seluruhnya sudah valid karena nilai *Item-Total Correlation* seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=61-2=59=0,252$) dan bisa digunakan dalam perhitungan

selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

berikut adalah hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel IV.7

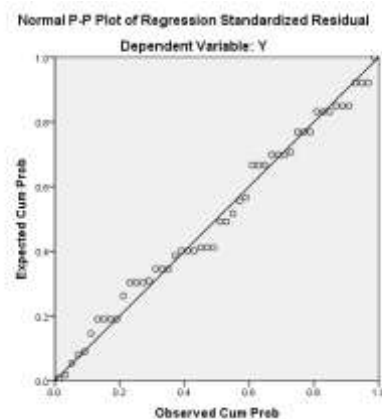
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0.957	0.6	Reliabel
Insentif	0.886	0.6	Reliabel
Kinerja karyawan	0.902	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data



Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencah 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 Multikolinearitas

berikut adalah hasil uji multikolonieritas sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

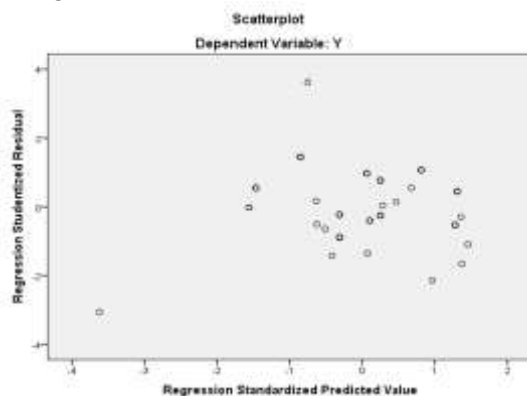
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,550	4,385		1,722	,092		
X1	,385	,064	,562	6,018	,000	,964	1,038
X2	,347	,074	,441	4,719	,000	,964	1,038

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 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 0,1 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



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 IV.9

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,550	4,385		1,722	,092		
X1	,385	,064	,562	6,018	,000	,964	1,038
X2	,347	,074	,441	4,719	,000	,964	1,038

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel IV.9 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 7,550 + 0,385X_1 + 0,347X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 7,550 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja tetap sebesar 7,550 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel lingkungan kerja dan insentif tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 7,550 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,385 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja kerja Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kinerja Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,385 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,347 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel insentif (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja kerja Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika insentif mengalami

peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kinerja kerja Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,347satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV.10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	7,550	4,385		1,722	,092		
	X1	,385	,064	,582	6,018	,000	,964	1,038
	X2	,347	,074	,441	4,719	,000	,964	1,038

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 = 6,018 ($n-k=50-3=47$) > t tabel 2,011. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel insentif (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 4,719 ($n-k=50-3=47$) > t tabel 2,011. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H_a untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV.11
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	672,948	2	336,474	35,960	,000 ^b
	Residual	439,772	47	9,357		
	Total	1112,720	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

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 $F_{hitung} = 35,960 > F_{tabel}$ 3,25 ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ (50-3-47)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel IV.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^b	,605	,588	3,05890

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel IV.12 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,778, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R²) sebesar 0,558 (55,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 55,8% variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan insentif pada model memiliki kontribusi pada kinerja karyawan pada

PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan sedangkan sisanya sebesar 44,2% 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) dengan hasil penelitian sebagai yaitu bahwa secara parsial lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikan t (probabilitas t) yang dihasilkan 0,000 dibawah nilai signifikan 0,05. Karena nilai probabilitas probabilitas $t < (0,000 < 0,05)$ maka pengaruh (Lingkungan Kerja Karyawan) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah signifikan. Hal ini berarti ditolak dan diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014) juga membuktikan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_1) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 dan α 0,05. Karena nilai signifikansi t kurang dari α ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya, Muhammad Faisal Riza (2014) membuktikan bahwa nilai statistik uji t sebesar 2,608 dengan nilai p -value sebesar 0,013. Nilai statistik uji thitung tersebut lebih besar daripada ttabel ($2,608 > 2,021$) dan nilai p -value lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y).

Dalam penelitian ini diketahui bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 6,018 ($n-k=50-3-47$) $> t$ tabel 2,011. 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 karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan. Sehingga ketika PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan meningkatkan lingkungan kerja yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan yakni dengan penyediaan sarana dalam menunjang pekerjaannya karyawan. Ruang yang nyaman, bersih serta dilengkapi dengan AC yang baik jelas akan membantu para karyawan bekerja. Selaian itu upaya yang dapat dilakukan yakni dengan memperlakukan karyawan secara manusiawi. Karena karyawan memiliki perasaan terhadap perlakuan para atasannya. Mereka juga memiliki kapasitas atau kemampuan kerja yang terbatas pula. Sehingga dengan upaya yang dilakukan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan akan memiliki kinerja karyawan yang maksimal dalam mencapai tujuan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan.

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) dimana diketahui bahwa secara parsial hasil uji t menunjukkan nilai signifikan t (probabilitas t) yang dihasilkan 0,000 di bawah nilai signifikan 0,05. Karena nilai probabilitas $t < \alpha (0,000 < 0,05)$ maka pengaruh (Insentif Karyawan) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti ditolak dan diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari besaran koefisien regresi maka dapat diinterpretasikan bahwa setiap terjadi pengaruh insentif karyawan naik sebesar 1 satuan maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,560 satuan apabila variabel lainnya tetap. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto (2016) juga membuktikan bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa insentif (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,462 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,7011 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel insentif (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 4,719 ($n-k=50-3-47$) $>$ t tabel 2,011. 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 karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan. Sehingga ketika PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan meningkatkan insentif yang ada maka diharapkan akan meningkatkan

kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan yaitu dengan memberikan insentif berdasarkan rasa keadilan dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga karyawan bekerja merasa dihargai atas pengorbanan yang ia lakukan.

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) dimana secara simultan bahwa variabel insentif dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 0,05 (5%). Nilai probabilitas tersebut dibawah 5 % ($0,000 < 0,005$) sehingga menghasilkan keputusan terhadap ditolak, karena ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan antara variabel insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan, secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto (2016) dimana hasil perhitungan di dapatkan angka Fhitung sebesar 18,547 $>$ Ftabel sebesar 3,3404 sehingga H_0 ditolak dan menerima H_i . Artinya hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang linier antara variabel Gaji (X_1) dan Insentif (x_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 35,960 > F_{tabel} 3,25$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k (50-3-47)$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan insentif

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan. Sehingga PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan diharapkan terus meningkatkan lingkungan kerja dan insentif yang diberikan. Mengingat kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik ditambah dengan pemberian insentif dengan rasa keadilan jelas menjadi motivasi yang kuat bagi setiap karyawan untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kanwil V Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Kanwil V Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Kanwil V Medan.
2. Terdapat pengaruh insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Kanwil V Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika insentif ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Kanwil V Medan.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan insentif dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Kanwil V Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja, insentif dan *store atmosphere* ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan

pada PT. Bank Central Asia Cabang Kanwil V Medan.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 44,2% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja sebaiknya terus ditingkatkan karena variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dibandingkan dengan insentif. sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank Central Asia Cabang Kanwil V Medan
3. Sebaiknya manajemen atau pihak PT. Bank Central Asia Cabang Kanwil V Medan melakukan penelitian lanjutan untuk mencari variabel apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank Central Asia Cabang Kanwil V Medan selain dari variabel lingkungan kerja dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Rineke Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *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.

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*". Liberty. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga, 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)*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditami. Bandung.
-
2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditami. Bandung.
- Marianus Subianto."Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat". Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman eJournal Administrasi Bisnis, 2016 ISSN 2355-5408.
- Panggabean. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk*". Salemba Empat. 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.