

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.
PEGADAIAN (PERSERO) CABANG
LABUHAN DELI**

**Nasib, S.Pd.,MM
Sabaruddin Chaniago, SE., MM**

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M
Komputerisasi Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M

Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli yang berjumlah 40 orang sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan Propability sampling dengan cara total sampling yang berarti semua populasi dapat dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 40 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hasil analisis regresi bergenda yaitu $Y = 5,619 + 0,446X_1 + 0,323X_2 + e$. Sedangkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa baik secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569 (56,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 56,9 % variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan insentif pada model memiliki kontribusi pada kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli sedangkan sisanya sebesar 43,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Insentif, Kinerja

PENDAHULUAN

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kredit. Berdasarkan observasi bahwa kinerja pegawai tidak maksimal, dimana ditemukan bahwa inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat kurang. Pegawai hanya akan bertanya kepada atasannya atau menunggu atasannya memberikan intruksi untuk melakukan sesuatu tindakan. Selain itu faktor yang membuat pegawai seperti tertekan dan takut mengambil tindakan bersumber dari sistem pengawasan kerja yang terlalu ketat. Sehingga hal ini membuat pegawai merasa tertekan untuk mengeluarkan ide atau gagasannya terutama dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Masalah insentif selama ini diberikan berdasarkan kedekatan antara atasan dengan bawahan, bukan berdasarkan masa kerja dan hasil kerja. Sehingga banyak pegawai yang terkadang merasa tidak puas akan pemberian insentif yang ada. Selain itu karena takut dengan atasannya tidak jarang pegawai hanya pasrah dengan kondisi yang ada.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Menurut Miner dan Sutrisno (2011:170): "Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya". 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". 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 kerapihan, 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

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”.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. 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.

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 keberadaanya. 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”. 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”.

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 ditanggguhkan 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

Berdasarkan dari rumusan masalah dan tujuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H_a : Terdapat Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.

H_0 : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini yaitu penelitian kausal dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli yang berjumlah 40 orang.

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 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

r hitung	r tabel	Keterangan
0.793	0,3120	Valid
0.776	0,3120	Valid
0.800	0,3120	Valid
0.692	0,3120	Valid
0.730	0,3120	Valid
0.786	0,3120	Valid
0.692	0,3120	Valid
0.793	0,3120	Valid
0.793	0,3120	Valid
0.776	0,3120	Valid
0.800	0,3120	Valid
0.692	0,3120	Valid

Dari tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk lingkungan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=40-2=38=0,3120$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Insentif (X_2)

r hitung	r tabel	Keterangan
0.364	0,3120	Valid
0.398	0,3120	Valid
0.694	0,3120	Valid
0.654	0,3120	Valid
0.828	0,3120	Valid
0.828	0,3120	Valid
0.398	0,3120	Valid
0.694	0,3120	Valid
0.654	0,3120	Valid
0.828	0,3120	Valid
0.745	0,3120	Valid
0.336	0,3120	Valid

Dari tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk insentif seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=40-2=38 = 0,3120$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja

r hitung	r tabel	Keterangan
0.800	0,3120	Valid
0.555	0,3120	Valid
0.761	0,3120	Valid
0.607	0,3120	Valid
0.800	0,3120	Valid
0.555	0,3120	Valid
0.800	0,3120	Valid
0.555	0,3120	Valid
0.761	0,3120	Valid
0.607	0,3120	Valid

Dari tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=40-2=38 = 0,3120$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

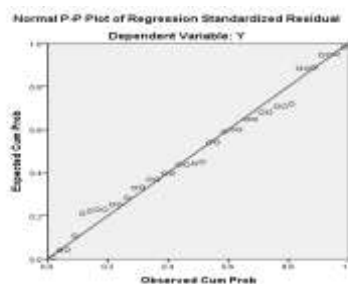
Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.949	0.6	Reliabel
Insentif	0.895	0.6	Reliabel
Kinerja	0.911	0.6	Reliabel

Output - Hasil Penelitian SPSS (lanjutan)

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

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data



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

Uji Multikolinieritas

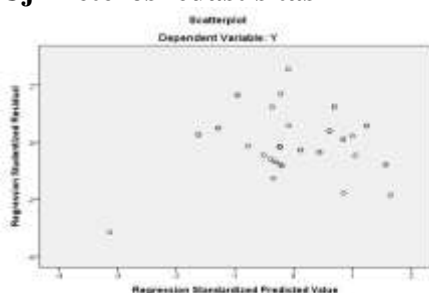
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	5.619	5.375		1.045	.303		
1	X1	.446	.077	.611	5.769	.000	.983	1.017
	X2	.323	.067	.394	3.721	.001	.983	1.017

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. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



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

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	5,619	5,375		1,045	,303		
1	X1	,446	,077	,611	5,769	,000	,983	1,017
	X2	,323	,087	,394	3,721	,001	,983	1,017

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 5,619 + 0,446X_1 + 0,323X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 5,619 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja tetap sebesar 5,619 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel lingkungan kerja dan insentif tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 5,619 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,446. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,446 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,323. Hal ini menunjukkan bahwa ketika insentif mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,323 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	5,619	5,375		1,045	,303		
1	X1	,446	,077	,611	5,769	,000	,983	1,017
	X2	,323	,087	,394	3,721	,001	,983	1,017

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

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

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

Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	579.424	2	289.712	26.775	.000 ^a
Residual	400.351	37	10.820		
Total	979.775	39			

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

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.569	3.28942

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

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini sesuai dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Cahya Ningtyas N, Bambang Swasto S dan Mochamad Judi Mukzam (2013) 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 t tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,608 > 2,021$) 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 kinerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,769$ ($n-k=40-3=37$) $>$ t_{tabel} 2,026. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli. Sehingga ketika PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli meningkatkan lingkungan kerja yang ada maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli yakni dengan penyediaan sarana dalam menunjang pekerjaannya pegawai. Ruangan yang nyaman, bersih serta dilengkapi dengan AC yang baik jelas akan membantu para pegawai bekerja. Selaian itu upaya yang dapat dilakukan yakni dengan memperlakukan pegawai secara manusiawi. Karena pegawai memiliki perasaan terhadap perlakuan para atasannya. Mereka juga memiliki kapasitas atau kemampuan kerja yang terbatas pula. Sehingga dengan upaya yang dilakukan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli akan memiliki kinerja pegawai yang maksimal dalam mencapai tujuan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Cahya Ningtyas N, Bambang Swasto S dan Mochamad Judi Mukzam (2013) 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 = 3,721 ($n-k=40-3=37$) > t tabel 2,026. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli. Sehingga ketika PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli meningkatkan insentif yang ada maka diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli yaitu dengan memberikan insentif berdasarkan rasa keadilan dan kinerja yang dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Sehingga pegawai 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 insentfi 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.

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

yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik ditambah dengan pemberian insentif dengan rasa keadilan jelas menjadi motivasi yang kuat bagi setiap pegawai untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.’

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji validitas hasil penelitian yang didapat bahwa item pernyataan kuisioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ tabel 0,3120. sedangkan hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* berada diatas nilai 0,6 batas reliabel.
2. Hasil analisis regresi berganda didapat $Y = 5,619 + 0,446X_1 + 0,323X_2 + e$ Dimana hal ketika variabel lingkungan kerja dan insentif dinaikkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X_1), dan insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana untuk kedua variabel lingkungan kerja dan insentif nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 5,769 dan variabel insentif sebesar 3,721 $>$ t tabel sebesar 2,026.
4. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X_1), dan insentif (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai F_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_1), dan insentif (X_2) sebesar 26,775 $>$ F tabel 3,25.
5. Hasil determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) adalah sebesar 0,569 (56,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 56,9 % variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan insentif pada model memiliki kontribusi pada kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli sedangkan sisanya sebesar 43,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 56,9% 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. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli
3. Sebaiknya manajemen atau pihak PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli melakukan penelitian lanjutan untuk mencari variabel apa yang dapat

meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli selain dari variabel lingkungan kerja dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka. 2012.
- Ardiani, Astrid. *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada BRI Kantor Cabang Pattimura)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro. 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Rineke Cipta, 2006.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo. 2009.
- Fransiska, Septi. *Analisis Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gagak Hitam Bondowoso*. Skripsi. Universitas Jember. 2012.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2009.
- Hasibuan, Malayu SP. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* . Edisi Revisi, Cetakan Keenambelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2012.
- Handoko, T. Hani. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: Liberty. 2008.
- Kuncoro, Mudrajad. *“Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Lia Cahya Ningtyas N, Bambang Swasto S dan Mochamad Judi Mukzam. *“Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang)”*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya. 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *“Evaluasi Kinerja SDM.”* Bandung: PT. Refika Aditami. 2009.
- Mardiana. *“Manajemen Produksi”*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI. 2005.
- 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.

- Mathis dan Jackson. *“Human Resources Management, Edisi Sepuluh”*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya, Muhammad Faisal Riza. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)”*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 11 No. 1 Juni 2014
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Nitisemito, Alex S. *“Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)”*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2006.
- Panggabean. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bogor: Ghalia. 2007.
- Rivai, Veithzal. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005.
- Robbins, P. Stephen dan Judge, Timothy A. *“Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk”*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Samsudin, Sadili. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. CV Pustaka. 2006.
- Sedarmayanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2009.
- Situmorang, Syaprizal Helmi. *“Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Edisi Dua”*. Medan : USu Pers.2011.
- Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D”*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sunyoto, Danang. *“Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)”*. Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Sutrisno, Edy. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenada Media Group. 2011.