

PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang)

Lia Cahya Ningtyas N

Bambang Swasto S

Mochamad Judi Mukzam

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
Malang

Abstrak

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif, untuk menguji hipotesis pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang, dengan jumlah pengembalian kuesioner sebanyak 48 kuesioner. Selanjutnya data yang dikumpulkan dianalisa dengan menggunakan program SPSS for windows versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis 1 sampai dengan 3 yang telah dirumuskan terbukti didukung oleh data. Insentif mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja disusul dengan lingkungan kerja terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa dengan adanya variabel insentif karyawan sebagai variabel independen, akan lebih meningkatkan kinerja para karyawan. Semakin baik perusahaan memberikan insentif maka akan sebaik kinerja yang diperoleh karyawan begitu juga sebaliknya.

Kata kunci : Insentif, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract

Research type was explanatory with quantitative approach. It was matched with the test of hypothesis of the influence of incentive and work environment on performance. Questionnaire was distributed to the employees of AJB BUMIPUTERA 1912 of Kayutangan Branch Office, Malang. There were 48 questionnaires returned. Data were analyzed using SPSS for Windows version 16.0. Result of research indicated that all hypotheses from 1 to 3 were proved by data. Incentive had the biggest influence on performance, as followed by the influence of work environment on performance. It seemed that the presence of incentive as the independent variable could increase employee performance. A better incentive that would be given by company was related to a better performance of employee.

Keywords: Incentive, Work Environment, Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Manusia merupakan penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu sumberdaya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain. Pesatnya perkembangan teknologi sekarang ini apabila tidak ditunjang oleh sumberdaya manusia yang berkualitas maka hasilnya tidak akan memuaskan seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Keadaan seperti ini menjadikan sumber daya manusia menjadi *asset* yang harus ditingkatkan kinerjanya. Perusahaan harus mampu

menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan semangat tinggi dan mampu menghasilkan kinerja yang baik secara kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan keinginan perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut yaitu dengan memberikan insentif. Insentif ini sendiri menjadi daya dorong atau motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga mampu meningkatkan kinerja atau hasil kerja dari karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas. “Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam di mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi” (Sarwoto, 1997:143). “Secara garis

besar keseluruhan insentif dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu insentif material dan insentif non material” (Manullang 2000:161-163).

Insentif material merupakan daya dorong atau motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang bisa berupa bonus, dana pensiun dan sebagainya. Untuk insentif material dalam bentuk jaminan sosial dapat berupa pengobatan gratis, tunjangan hari raya, cuti sakit dan lain sebagainya. Sedangkan insentif non material merupakan motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan seperti piagam penghargaan, pujian, dan promosi atau kenaikan jabatan.

Kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performance*. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:67). Pengertian ini mengandung arti bahwa kinerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya pelaksanaan insentif ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan sehingga hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain untuk mendorong semangat kerja, dan diharapkan karyawan juga memperoleh kepuasan kerja karena terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan diberikannya insentif kepada mereka.

Usaha asuransi merupakan usaha jasa keuangan yang digunakan untuk menghimpun dana masyarakat melalui pengumpulan premi asuransi terhadap kemungkinan timbulnya kerugian akibat dari suatu peristiwa yang tidak terduga atau terhadap jiwa seseorang. Oleh karena itu asuransi sebenarnya sangat diperlukan bagi masyarakat guna memenuhi kebutuhan hidupnya yaitu rasa aman. Namun dalam meyakinkan masyarakat akan pentingnya asuransi bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, karena dalam kenyataannya asuransi sering dipandang sebelah mata oleh masyarakat.

AJB (Asuransi Jiwa Bersama) BUMIPUTERA 1912 merupakan industri asuransi pertama yang berdiri di Indonesia. Tidak seperti perusahaan Perseroan Terbatas (PT) lain, yang kepemilikannya hanya oleh pemodal tertentu. BUMIPUTERA sudah menganut sistem kepemilikan dan penguasaan yang unik yakni berbentuk badan usaha “mutual” atau “usaha bersama”. Semua pemegang polis adalah pemilik perusahaan yang mempercayai wakil-wakil mereka di Badan Perwakilan Anggota (BPA) untuk mengawasi jalannya perusahaan. Persaingan di bidang asuransi saat ini berkembang semakin pesat, dengan munculnya perusahaan-perusahaan asuransi yang menjadi kompetitor bagi BUMIPUTERA. Untuk menghadapi hal tersebut, BUMIPUTERA harus memberikan perhatian yang khusus kepada karyawannya. Karyawan menjadi modal penting bagi keberhasilan BUMIPUTERA dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya. Insentif yang dilakukan harus mempertimbangkan semua bagian. Masing-masing bagian memiliki wewenang dan tanggung jawab yang berbeda. Sehingga insentif yang diberikan pada semua bagian diharapkan dapat meningkatkan kualitas di AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang.

Insentif selain menjadi penunjang, salah satu cara lain untuk mencapai kinerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan agar karyawan merasa betah berada diruang kerjanya dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. “Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman” (Sedarmayanti 2009:28).

Berbagai persepsi mengenai keadaan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, dimana dengan adanya persepsi dari para karyawan atas lingkungan kerja yang mereka dapatkan maka karyawan dapat memberikan penilaian berbeda atas segala aspek dari persepsi lingkungan kerja atas komponen-komponen pendukungnya, apabila persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik dan apabila persepsi yang ditunjukkan oleh para karyawan pun juga berkurang, hal tersebut

disebabkan karena perasaan yang tidak nyaman atas lingkungan kerja dari perusahaan sehingga karyawan tidak mampu memaksimalkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang, untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang, dan untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang.

2. KAJIAN PUSTAKA

Insentif

“Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standart” (Hasibuan 2003:118). “Insentif merupakan suplemen sekali waktu terhadap gaji dasar yang diberikan atas dasar tenaga kerja yang lebih luas, termasuk karyawan biasa atau anggota serikat kerja (Simamora 2001:490). Sedangkan menurut Sarwoto (1997:143) Insentif merupakan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Menurut pendapat beberapa para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa insentif merupakan pemberian balas jasa selain upah dan gaji, baik yang bersifat material maupun yang bersifat non material yang dapat memberikan daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Manullang (2000:161-163) secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibedakan menjadi dua golongan, yaitu:

1) Insentif material

Insentif ini dapat diberikan dalam bentuk uang atau jaminan sosial.

a) Insentif dalam bentuk uang berupa:

1. Bonus

- a. Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.

- b. Diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima.
- c. Diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.
- d. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu yang dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

2. Komisi

- a. Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.
- b. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterimakan pada pekerja bagian penjualan.

3. Profit Sharing

Jenis insentif ini merupakan salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal ini pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besar dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

4. Kompensasi yang ditangguhkan (*deffered compensation*)

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu dana pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi baginya setelah dia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana setelah selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama masa kerja tertentu.

b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis, bentuk insentif sosial ini antara lain sebagai berikut:

1. Pemberian rumah dinas.
2. Pengobatan secara cuma-cuma.
3. Berlangganan surat kabar secara gratis.

4. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasin organisasi.
 5. Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji.
 6. Pemberian piagam penghargaan.
 7. Biaya pindah.
 8. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.
- 2) Insentif non material
- Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu:
1. Pemberian gelar secara resmi.
 2. Pemberian tanda jasa atau medali.
 3. Pemberian piagam penghargaan.
 4. Promosi.
 5. Pemberian hak untuk menggunakan satu atribut jabatan.
 6. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.
 7. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (dimuka umum).
 8. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memusatkan konsentrasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan dan pada akhirnya hasil yang harus dicapai sesuai yang ditargetkan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dimana dalam lingkungan kerja, setiap karyawan memiliki suatu harapan usaha dan kinerja. Meskipun lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, tapi masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, sehat, nyaman dan menyenangkan yang akan membuat karyawan merasa betah berada diruang kerja dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan kerja menunjuk hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi kerja karyawan dikantor. Lingkungan kerja memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh

beberapa pakar. Menurut Nitisemito (1996:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”.

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Secara umum lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pembentukan lingkungan kerja berkaitan dengan kemampuan manusia dan kinerja karyawan kerja yang dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan social ekonomi.

Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang berarti prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kinerja menurut Rivai (2004:309) adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai presatasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Panggabeh (2000:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas *ability* (kecakapan, pengalaman), dan motivasi (kesungguhan waktu)”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung

jawab dan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan dan diberikan kepada seorang pegawai.

Menurut Dharma (1993:54) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, sesuai tidaknya pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan (X_1) dan lingkungan kerja karyawan secara simultan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:27) penelitian kuantitatif dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasil".

Teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif

Digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, presentasi, *mean* (rata-rata) skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan pada variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada *mean* variabel masing-masing item tersebut, kemudian dianalisis untuk mengungkapkan fenomena pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

3. Uji hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari penelitian ini, uji hipotesis menggunakan *SPSS for windowsversi 16.0*, dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda antara Variabel Insentif Karyawan (X_1) dan Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Std. error	Beta	t	Sig.	Keterangan
Constant	0,594	0,406				
X_1	0,560	0,104	0,533	5,381	0,000	Signifikan
X_2	0,402	0,97	0,410	4,141	0,000	Signifikan
R	= 0,823					
R Square	= 0,678					
Adjusted R Square	= 0,663					
F _{hitung}	= 47,296					
Sig F	= 0,000					
α	= 0,05					

Sumber: Data primer diolah, 2013.

Dalam uji statistik ini dipergunakan regresi linier berganda. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan pengaruh variabel insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan *SPSS 16.0 for windows* diketahui persamaan regresi:

- a. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,594 + 0,560 (X_1) + 0,402 (X_2)$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,594 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah 0,595 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan maka besarnya kinerja akan sebesar 0,594.
2. Apabila diasumsikan bahwa variabel X_2 adalah konstan maka setiap kenaikan X_1

sebanyak satu satuan atau 1% maka Y diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,560 atau 56%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan insentif karyawan sebesar satu satuan atau 1% maka kinerja akan mengalami sebesar 0,560 satuan atau sebesar 56%, ternyata dengan asumsi bahwa faktor lingkungan kerja karyawan konstan.

3. Apabila diasumsikan bahwa variabel X_1 adalah konstan maka setiap kenaikan X_2 sebanyak satu satuan atau 1% maka Y diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,402. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja karyawan sebesar satu satuan atau 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,402 satuan atau sebesar 40,2%, tentunya dengan asumsi bahwa faktor insentif karyawan konstan.
- b. Nilai R adalah sebesar 0,823. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,823 antara variabel bebas (insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti tertera pada tabel 2.

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,790	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 1, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,823 termasuk pada kategori sangat kuat, jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (Insentif Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

- c. Nilai R *square* adalah sebesar 0,678 atau 67,8%. R *square* menunjukkan sumbangan variabel insentif karyawan (X_1) dan lingkungan kerja karyawan (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi

terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 67,8%, sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji hipotesis ini dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) 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 H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan antara variabel insentif karyawan (X_1), dan lingkungan kerja karyawan (X_2), secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang.
- b) Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel insentif karyawan (X_1), dan lingkungan kerja karyawan (X_2), dapat dilihat dari nilai R *Square* yaitu sebesar 0,678. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang sebesar 67,8% sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Parsial/ Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas $t < \alpha$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika probabilitas $t > \alpha$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari uji dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Uji parsial antara X_1 (Insentif Karyawan) dengan Y (Kinerja Karyawan) 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 X_1 (Insentif Karyawan) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a 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.

- b) Uji parsial antara X_2 (Lingkungan Kerja Karyawan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai signifikan t (probabilitas t) yang dihasilkan 0,000 di bawah nilai signifikan 0,05. Karena nilai probabilitas probabilitas $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka pengaruh X_2 (Lingkungan Kerja Karyawan) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel bebas insentif karyawan (X_1), dan lingkungan kerja karyawan (X_2), secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang. Diketahui juga variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah insentif karyawan karena memiliki nilai Sig t paling besar yaitu 0,560.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan mengenai pengaruh signifikan insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh signifikan Insentif Karyawan (X_1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis alternative pertama dapat diketahui bahwa variabel insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan secara langsung bersama-

sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya pengaruh atau kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,678. Hal ini berarti bahwa variabel insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,8%, sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas seperti insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan terbukti kuat yaitu sebesar 67,8%. Hasil dari analisis regresi dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel insentif karyawan. Pengaruh dominan ini diketahui berdasarkan koefisien beta tertinggi yaitu 0,533 dan t tertinggi yaitu 5,381 dan probabilitas sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$).

2. Pengaruh signifikan Insentif Karyawan (X_1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis alternative kedua, maka dapat diketahui terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel insentif karyawan (X_1) dan variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dimana variabel insentif karyawan menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,560 ini berarti apabila setiap kenaikan variabel bebas sebesar 100% maka akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 56%. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dengan kinerja karyawan (Y), sehingga semakin tinggi tingkat kenaikan insentif karyawan (X_1) yang diberikan, maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat pula.

Pada lingkungan kerja karyawan (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,402 maka setiap ada kenaikan variabel bebas sebesar 100% akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 40,2%. Hal ini juga menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Sehingga dengan demikian apabila semakin baik tingkat lingkungan kerja karyawan (X_2) yang

diperoleh, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara parsial insentif karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel bebas insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dapat disimpulkan bahwa insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Saran

Sehubungan dengan pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang dominan, maka AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang dapat lebih meningkatkan pemberian insentif yaitu meliputi pemberian bonus, pemberian piagam penghargaan dan pembagian keuntungan sesuai dengan harapan karyawan agar karyawan lebih mampu meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

2. Mengingat perusahaan asuransi merupakan perusahaan yang berorientasi pada target, adalah tuntutan bagi perusahaan untuk memberikan insentif yang memadai sesuai dengan asas kelayakan dan keadilan serta dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Selain itu AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang juga harus memperhatikan lingkungan kerja dalam perusahaan, seperti kebersihan lingkungan bekerja, penerangan yang memadai dan atasan percaya kepada bawahan agar dapat memperlancar pekerjaan karyawan dan lebih bersemangat dalam bekerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi 2010. Jakarta: Rineka Cipta.

Dharma, Agus. 1993. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu, S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remadja Rosdakarya.

Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Panggabean, Mutiara, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Rivai, Veitzhil. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

Sarwoto. 1997. *Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerjadan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Jakarta: STIE.YKPN