

---

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN HN COLLECTION KOTA CIMAH**

Oleh

**Lintas Sihar H Sitompul<sup>1</sup>, Andri Asoka Sidantara Rosadi<sup>2</sup>**  
<sup>1,2</sup> **Jurusan Manajemen, Universitas Nasional Pasim Bandung**  
**Jl. Dakota No. 8A Sukaraja-Bandung 40175 Telp. 022-6072803**  
**Website: <http://www.pasim.ac.id>**  
**Email: [1lintassihar85@gmail.com](mailto:lintassihar85@gmail.com), [2andriaiox@gmail.com](mailto:andriaiox@gmail.com)**

**Abstrak**

HN Collection kota Cimahi merupakan sebuah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang bergerak dibidang produksi aksesoris perempuan seperti Tas, Dompot, Baju, Masker, dan juga produk *Costumize* atau memproduksi barang sesuai dengan pesanan pelanggan. HN Collection telah memulai kegiatan usahanya sejak tahun 2016. Dari hasil prasarvey yang dilakukan dapat diketahui fenomena-fenomena yang terjadi seperti: 1). Insentif yang belum memuaskan 2). Lingkungan Kerja yang belum memadai 3). Kinerja yang belum optimal. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis Deskriptif dan Asosiatif. Untuk metode pengumpulan data digunakan metode kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 35 orang yaitu seluruh karyawan HN Collection yang diperoleh dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Nilai skor Variabel Insentif adalah sebesar 100,6 yang dikategorikan cukup. 2). Nilai skor Variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 98,87 yang dikategorikan cukup. 3). Nilai skor Variabel Kinerja adalah sebesar 107,3 yang dikategorikan cukup. 4). Persamaan regresi dari penelitian ini adalah  $Y = 3,552 + 0,295X_1 + 0,620X_2$ , dari persamaan tersebut dapat disimpulkan a). Bahwa baik variabel Insentif maupun variabel Lingkungan Kerja kedua-duanya memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja karyawan HN Collection kota Cimahi. b). Kinerja bernilai sebesar 3,552 tanpa adanya pengaruh Insentif maupun Lingkungan Kerja. c). Apabila Insentif naik sebesar 1 satuan maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,295 dan jika Lingkungan Kerja naik 1 satuan akan mempengaruhi Kinerja 0,620. 5). Besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja adalah sebesar 0,123 atau sebesar 12,3% dan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,499 atau sebesar 49,9%. 6). Besarnya pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan HN Collection kota cimahi dalah sebesar 0,622 atau 62,2%

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

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Dunia usaha merupakan dunia yang dinamis, yang penuh dengan persaingan untuk menjadi selalu yang terdepan. Manusia selalu berperan penting dan aktif dalam setiap suatu kegiatan yang di jalani dalam suatu perusahaan, manusialah yang menjadi otak dalam merencanakan tujuan perusahaan, tujuan perusahaan tidak akan mungkin tercapai tanpa adanya campur tangan dan keterlibatan karyawan, walau bagaimanapun canggihnya

alat yang di miliki perusahaan tersebut. Sebagai salah satu bagian utama dalam sebuah perusahaan ataupun sebuah organisasi tentunya pihak perusahaan sangat mendambakan kinerja karyawan yang baik, karena kinerja karyawan yang baik akan mendukung kinerja perusahaan, sehingga semua tujuan-tujuan perusahaan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan Kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang layak

dan adil, sehingga dengan pemberian kompensasi tersebut diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat sehingga memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian perusahaan. Dalam hal ini kompensasi dilihat dari 2 hal utama yaitu insentif dan lingkungan kerja, banyak perusahaan yang mungkin belum sepenuhnya menyadari bahwa pemberian insentif yang memadai dalam arti mampu membantu memenuhi kebutuhan Karyawan dan juga lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan karyawan tersebut akan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian Insentif bagi karyawan dapat membangun kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan serta dapat mencapai hasil lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan. Insentif bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Kinerja yang baik tentu akan sangat berpengaruh terhadap maju dan berkembangnya suatu perusahaan dan begitu juga sebaliknya kinerja yang buruk akan berakibat yang dapat menimbulkan kehancuran sebuah perusahaan.

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu unsur yang

tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi

HN Collection merupakan salah satu UMKM dikota Cimahi yang berkembang dengan pesat. HN collection sudah dipercaya menangani proyek-proyek baik dari pihak pemkot maupun pemprov salah satu contohnya untuk memproduksi masker. Tentu hal tersebut merupakan kesempatan yang sangat bagus untuk pihak HN collection untuk semakin berkembang dan memiliki jaringan yang luas, tentu untuk mewujudkan itu semua dibutuhkan kinerja karyawan yang baik sehingga semua permintaan pelanggan dapat terpenuhi tepat waktu.

Terdapat beberapa fenomena didalam UMKM HN collection yang diketahui setelah melakukan survey awal yaitu adanya penurunan kinerja yang sangat mempengaruhi hasil produksi dan tidak tercapainya target produksi. Sehingga jadwal pengiriman barang yang sudah ditentukan diawal terkadang diundur. Permasalahan insentif juga sangat mempengaruhi kinerja, dimana masih adanya insentif yang dibayarkan kurang dari jumlah yang ditetapkan dan keterlambatan pembayaran dan juga Kondisi tempat kerja yang belum tertata rapi, masih sempit, dan juga penataan perlengkapan kerja yang belum maksimal.

Penelitian terdahulu dengan nomor Indeks ISSN 2657-0130 yang berjudul “Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV cabang Makassar “dengan Analisis Regresi Linear Berganda, hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: secara parsial Insentif mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV cabang Makassar

#### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk: Mengetahui Insentif karyawan di HN Collection kota Cimahi

1. Mengetahui Lingkungan kerja di HN Collection kota Cimahi

2. Mengetahui Kinerja karyawan di HN Collection kota Cimahi
3. Mengetahui besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan HN Collection kota Cimahi
4. Mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan HN Collection kota Cimahi
5. Mengetahui besarnya pengaruh Insentif dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan HN Collection Cimahi

## LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting yang sangat berpengaruh terhadap pengembangan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses Pendayagunaan, Pengembangan, Penilaian, Pemberian balas jasa, dan Pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses ataupun kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan seperti Pendayagunaan, Pengembangan, Penilaian, Pemberian balas jasa, dan Pengelolaan Individu agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

### 2. Insentif

Salah satu cara yang digunakan pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian Insentif. 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 para karyawan [5]. Insentif adalah

elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada hasil kinerja para karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif adalah segala sesuatu motivasi yang dapat dinyatakan dalam bentuk uang yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung kinerja para karyawan.

### 3. Dimensi Insentif

Dimensi-dimensi Insentif terdiri dari:

- a. Bonus
- b. Komusi
- c. Pembagian keuntungan
- d. Kompensasi yang ditangguhkan
- e. Jaminan sosial

### 4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk semakin giat melaksanakan semua pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang melakukan aktivitas, metode kerja, serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun kelompok [.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner*, penerangan yang memadai dan sebagainya. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang diembankan kepadanya.

### 5. Dimensi Lingkungan kerja

Dimensi-dimensi Lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Dimensi pencahayaan
- b. Dimensi warna
- c. Dimensi suara
- d. Dimensi udara

### 6. Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang ditunjukkan oleh semua kegiatan kerja

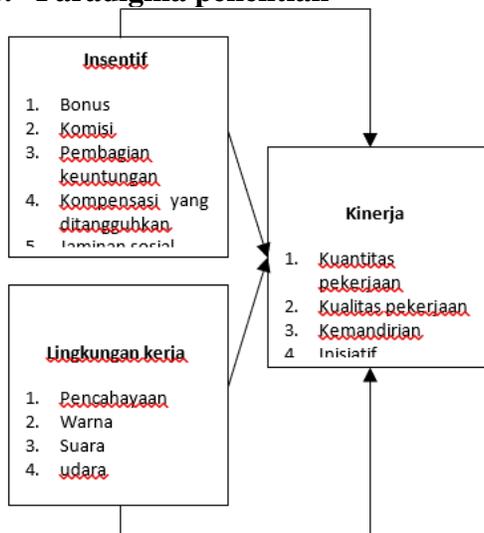
sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance* yang merupakan hasil dari tingkat keberhasilan para karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

## 7. Dimensi Kinerja

Dimensi-dimensi Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut [13]:

- Kuantitas Pekerjaan
- Kualitas pekerjaan
- Kemandirian
- Inisiatif

## 8. Paradigma penelitian



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Sumber: Penelitian 2022

## METODE PENELITIAN

### 1. Metode Kuantitatif

Metode Kuantitatif merupakan sebuah metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini juga sering dikatakan sebagai metode ilmiah/scientifik karena metode tersebut memenuhi kaidah ilmiah seperti objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

### 2. Unit analisis

Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah unit analisis individu yaitu karyawan UMKM HN Collection.

### 3. Populasi dan teknik penarikan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan HN Collection yang berjumlah 35 orang, data tersebut diperoleh dari pihak manajemen UMKM HN Collection. Dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling sensus* (jenuh). *Nonprobability sampling sensus* (jenuh) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 4. Metode pengumpulan data

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. data primer adalah data yang langsung didapat dari sumber data, Pengumpulan data secara langsung dari objek penelitian menggunakan metode kuesioner.

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada para responden dan kemudian menjawabnya.

### 5. Instrumen penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah berupa kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari para responden tentang hal-hal yang dia ketahui.

### 6. Uji instrumen penelitian

Uji instrumen pada penelitian ini adalah terdiri dari:

#### 1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian sudah benar mengukur apa yang hendak diukur. Jika nilai  $r$  hitung yang didapat  $>$  dari nilai  $r$  tabel maka data tersebut dinyatakan valid (signifikan) sehingga data tersebut layak digunakan dalam penelitian. Kriteria yang digunakan untuk menetapkan valid atau tidaknya suatu instrument adalah apabila

koefisien korelasi bernilai  $> 0,3$  maka butir pernyataan dinyatakan valid. Metode korelasi *pearson product momen* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat dalam hal pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah cukup layak dan baik. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dimana instrumen dipakai berulang-ulang pada objek yang sama tetap menghasilkan data yang sama. Dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha > 0,6$

## 7. Metode analisis data

Analisis data merupakan sebuah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau dari sumber-sumber lainnya terkumpul yang meliputi mengelompokkan data, mentabulasi, menyajikan data, dan melakukan perhitungan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan asosiatif.

### 1. Analisis deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan dalam penelitian ini dengan maksud untuk dapat mendeskripsikan atau menggambarkan data pada setiap variabel penelitian. Analisis deskriptif selanjutnya didasarkan pada skala penilaian yang dicari dengan cara rentang bobot. Kuesioner untuk variabel yang dianalisis memiliki rentang antara 1-5 dengan jumlah sampel 35 Sehingga untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan cara yaitu:

$$R = \frac{B_{maks} - B_{min}}{5}$$

R = Rentang klasifikasi

Bmaks = bobot jawaban maksimum

Bmin = bobot jawaban minimum

## 2. Analisis asosiatif

metode asosiatif digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel. Analisis asosiatif terdiri dari:

### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

#### Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang penting pada pengujian kebermaknaan. Uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-smirnov. Pada uji ini data akan dikatakan normal apabila nilai signifikansi  $>$  dari 0,05. Rumus kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

$$KD = 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam satu model regresi. multikolinearitas dapat dilihat dari nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*variance inflation factor*). Tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF  $<$  dari 10 dan nilai toleransi  $>$  dari 0,1. Rumus VIF (*varian inflasion faktor*) adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

VIF = *varian inflasion faktor*

$R_j^2$  = koefisien antara  $x_i$  dengan variabel bebas lainnya.

#### Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Pengujian auto korelasi ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (*DW-test*). Tidak terjadi autokorelasi apabila nilai Durbin Watson (*DW-test*) terletak diantara  $d_U$  dan  $(4$

- dU). Nilai dU dalam penelitian ini adalah 1,5838 dan (4 - dU) adalah 2,4162. Rumus durbin watson adalah sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e^2 t}$$

d = durbin watson

e = nilai residual

e<sub>t</sub> = nilai residual periode sebelumnya

### 2. Analisis regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependent*)

Persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

y = kinerja karyawan

a = nilai intercept/konstan

X1 = Insentif

X2 =Lingkungan kerja

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub>= koefisien regresi variabel bebas

e = standard error (tingkat kesalahan)

### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan dari sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam sebuah penelitian.

Uji determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu variabel Insentif (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X1 (Insentif), X2 (LingkunganKerja) secara bersama terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Rumus koefisien adalah sebagai berikut:

$$K_d = \beta * (zeroorder)koefisienkorelasi * 100\%$$

K<sub>d</sub> = koefisien determinasi

β = beta (*nilai standarized coefficient*)

zeroorder = matriks korelasi variabel bebas

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji validitas

Pada penelitian ini seluruh butir-butir kuesioner dikatakan valid karena memenuhi syarat karena semua r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) hal tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

no	variabel	indikator	r	validitas
1	Insentif (X1)	X1.1	0,581	V
2		X1.2	0,518	V
3		X1.3	0,713	V
4		X1.4	0,632	V
5		X1.5	0,527	V
6		X1.6	0,585	V
7		X1.7	0,744	V
8		X1.8	0,739	v
1	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,602	V
2		X2.2	0,735	V
3		X2.3	0,729	V
4		X2.4	0,742	V
5		X2.5	0,593	V
6		X2.6	0,578	V
7		X2.7	0,696	V
8		X2.8	0,671	v
1	Kinerja (Y)	Y1.1	0,570	V
2		Y1.2	0,622	V
3		Y1.3	0,569	V
4		Y1.4	0,556	V
5		Y1.5	0,425	V
6		Y1.6	0,627	V
7		Y1.7	0,538	V
8		Y1.8	0,560	v

Sumber: Data diolah 2022

### 2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memenuhi syarat nilai hitung lebih besar dari 0,6. Hal tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Insentif	0,779	Reliabilitas baik
Lingkungan Kerja	0,823	Reliabilitas baik
Kinerja	0,685	Reliabilitas baik

Sumber: Data diolah 2022

**3. Analisis deskriptif**

Analisis data deskriptif digunakan dalam penelitian ini dengan maksud untuk dapat mendeskripsikan atau menggambarkan data pada setiap variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif memiliki bobot 100,6 dan bobot tersebut masuk dalam kategori cukup baik. Variabel Lingkungan kerja memiliki bobot 98,87 dan bobot tersebut masuk dalam kategori cukup baik. Dan variabel Kinerja memiliki bobot 107,3 dan bobot tersebut masuk dalam kategori cukup baik. Bobot-bobot tersebut didapat dengan menjumlahkan total bobot dari dimensi masing-masing variabel dibagi dengan jumlah dimensi. Hal tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Deskriptif**

No	variabel	Dimensi	bobot	kategori
1	Insentif	Bonus	105	Cukup baik
		Komisi	105	Cukup baik
		Pembagian keuntungan	83	Tidak baik
		Kompensasi	111	Cukup baik
		Jaminan sosial	99	Cukup baik
<b>Variabel Insentif cukup baik (100,6)</b>				
2	Lingkungan kerja	Pencapaian	98,5	Cukup baik
		Warna	93	Cukup baik
		Suara	100,5	Cukup baik
		Udara	103,5	Cukup baik
<b>Variabel Lingkungan kerja cukup baik (98,87)</b>				
3	Kinerja	Kuantitas pekerjaan	107	Cukup baik
		Kualitas pekerjaan	106,7	Cukup baik
		Kemandirian	109	Cukup baik
		inisiatif	106,5	Cukup baik
<b>Variabel Kinerja cukup baik (107,3)</b>				

**Variabel Kinerja cukup baik (107,3)**

Sumber: Data diolah 2022

**4. Analisis Asosiatif**

Analisis asosiatif dilakukan untuk mengetahui ataupun melihat hubungan antara dua atau lebih variabel. Analisis asosiatif terdiri dari:

**1. Asumsi klasik**

pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square (OLS)*.

Asumsi klasik terdiri dari:

**1. Uji normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai

distribusi normal atau tidak. Hasil Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Insentif	L. Kerja	Kinerja
N		35	35	35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	23.3714	22.6000	24.4571
	Std. Deviation	4.86939	5.21987	4.73002
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.117	.144
	Positive	.097	.117	.144
	Negative	-.106	-.103	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.630	.693	.849
Asymp. Sig. (2-tailed)		.823	.722	.466
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena memenuhi syarat yaitu nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05

**2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam satu model regresi.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.552	3.143		1.130	.267		
Insentif	.295	.107	.303	2.761	.009	.978	1.023
L. Kerja	.620	.100	.685	6.230	.000	.978	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena memenuhi syarat yaitu nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10

**3. Uji autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

**Tabel 6**  
**Uji Hasil Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.599	2.99691	1.916

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi karena memenuhi syarat yaitu nilai durbin watson terletak antara 1,5838 dan 2,4162.

**2. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependent*)

**Tabel 7**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	3.552	3.143		1.130	.267		
Insentif	.295	.107	.303	2.761	.009	.978	1.023
L. Kerja	.620	.100	.685	6.230	.000	.978	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel diatas analisis regresi linear berganda tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$Y = 3,552 + 0,295X1 + 0,620X2$ . Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Insentif dan Lingkungan kerja sama-sama memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan HN Collection kota Cimahi
- b) Tanpa adanya pengaruh Insentif dan Lingkungan kerja, Kinerja bernilai sebesar 3,552
- c) Apabila Insentif naik 1 satuan maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,295 dan apabila Lingkungan kerja naik 1 satuan maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,620.

**3. Analisis koefisien determinasi**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan dari sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam sebuah penelitian.

**1. Analisis koefisien determinasi parsial.**

Uji determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu

variabel Insentif (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

**Tabel 8**

**Korelasi pearson antar variable**

Correlations				
		Insentif	L. Kerja	Kinerja
Insentif	Pearson Correlation	1	.148	.405*
	Sig. (2-tailed)		.395	.016
	N	35	35	35
L. Kerja	Pearson Correlation	.148	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.395		.000
	N	35	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	.405*	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	
	N	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel korelasi pearson diatas dapat diketahui nilai koefisien zero order Insentif terhadap Kinerja adalah sebesar 0,405.

Nilai koefisien zero order Lingkungan kerja terhadap Kinerja adalah 0,730. Sedangkan dari tabel regresi linear berganda dapat diketahui nilai koefisien standardized beta untuk Insentif adalah sebesar 0,303 dan nilai koefisien standardized beta untuk Lingkungan kerja adalah sebesar 0,685. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh Insentif terhadap Kinerja adalah sebesar  $0,303 \times 0,405 = 0,123$  atau sebesar 12,3%

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja adalah sebesar  $0,685 \times 0,730 = 0,499$  atau 49,9%

**2. Analisis koefisien simultan**

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X1 (Insentif), X2 (Lingkungan Kerja) secara bersama terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Untuk mengetahui simultan Insentif dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja adalah dengan menjumlah hasil koefisien parsial yaitu sebagai berikut:

<b>Determinasi Parsial Insentif</b>	<b>0,303 X 0,405 = 0,123</b>
<b>Determinasi Parsial Lingkungan kerja</b>	<b>0,685 X 0,730 = 0,499</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0,622</b>

Hasil perhitungan tersebut sesuai dengan tabel SPSS yang menggambarkan pengaruh secara simultan Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja dibawah ini:

**Tabel 9**  
**Korelasi Determinasi Simultan**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.599	2.99691	1.916
a. Predictors: (Constant), L. Kerja, Insentif					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data diolah 2022

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai atau skor variabel Insentif adalah sebesar 100,6 yang termasuk dalam kategori cukup baik
- 2) Nilai atau skor variabel Lingkungan kerja adalah sebesar 98,87 yang termasuk dalam kategori cukup baik
- 3) Nilai atau skor variabel Kinerja adalah sebesar 107,3 yang termasuk dalam kategori cukup baik
- 4) Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y=3,552+0,295X1+0,620X2$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Baik Insentif dan Lingkungan kerja, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan HN Collection kota Cimahi
- b. Tanpa adanya pengaruh Insentif dan Lingkungan kerja, Kinerja bernilai 3,522
- c. Apabila Insentif naik 1 satuan maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,295 dan apabila Lingkungan kerja naik 1 satuan maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,620

Besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja adalah sebesar  $0,303 \times 0,405 = 0,123$  atau sebesar 12,3% dan besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja adalah sebesar  $0,685 \times 0,730 = 0,499$  atau sebesar 49,9%

Besarnya pengaruh simultan Insentif dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan HN Collection kota Cimahi adalah sebesar 0,622 atau sebesar 62,2%

## Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian maka saran-saran yang dapat diberikan adalah:

- 1) Pembayaran sebagian dari laba bersih perusahaan harus benar-benar diperbaiki. Sebaiknya karyawan ikut merasakan laba bersih perusahaan, karena tidak bisa dipungkiri setiap laba dari perusahaan adalah hasil dari kontribusi karyawan.
- 2) Bagian-bagian dari lingkungan kerja seperti: jendela, tata warna, dekorasi harus benar-benar diperhatikan dan diperbaiki. Untuk bagian jendela sebaiknya ditata ulang atau ditambah jumlah karena berpengaruh terhadap pencahayaan ruangan dan juga sirkulasi udara. Tata warna dan dekorasi sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan ruangan.
- 3) Mengenai hal Kinerja atau yang berhubungan dengan produktivitas kerja, ketelitian, dan kerapian ada baiknya pihak perusahaan melakukan pengawasan dan juga mengikutsertakan para karyawan pada program pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Lilis suryani, "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO TEKHNOPUS," vol. 2, no. 2, pp. 260–277, 2019.
- [2] S. Z. Muhammad, "PENGARUH PENGAKUAN, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PELABUHAN INDONESIA IV CABANG

- 
- MAKASSAR,” vol. 2, no. 0411, pp. 47–57, 2020.
- [3] L. P. Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [4] W. Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [5] A. Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [6] D. Juni priansa, 2021, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [7] D. Juni priansa, 2021 *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta.
- [8] Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [9] pandi Afandi, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [10] pandi Afandi, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [11] B. Muhammad, 2018, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GRUP.
- [12] D. Juni priansa, 2021, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [13] D. Juni priansa, 2021, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [14] D. Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [15] D. Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [16] D. Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [17] S. Arikunto, 2014, *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.