



HUBUNGAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. ARTERI CIPTA RENCANA

RELATIONSHIP OF INCENTIVES AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEES PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT PT. ARTERI CIPTA RENCANA

David Havosan

davidsimarmata0006@gmail.com

Hotner Tampubolon

hotnertampobolon@yahoo.com

Fenny M. Hasugian

fenny.monica@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship of incentives to the performance of employees of PT. Arteri Cipta Rencana as well as to analyze the relationship of the work environment to the performance of employees of PT. Artery Creation Plan. The research period used is from March 2022 to June 2022. The type of data used in this study is quantitative research using descriptive data processing methods consisting of Validity Test, Reliability Test, and Spearman Rank Test. The population in this study was 70 people, while for the sample, 41 people were taken using probability sampling technique. The data used in the form of employee biodata of PT. Arteri Cipta Rencana and questions consisting of 15 questions from each variable with a total of 45 questions. The results showed that all questions representing the three variables were valid and reliable. For hypothesis testing, it can be concluded that by using the spearman rank correlation test, it shows that there is a significant relationship between incentives and performance and there is also a significant relationship between work environment and performance. The author's suggestion from this research is that the company can pay more attention to the needs of employees such as providing incentives that are in accordance with performance and pay attention to the conditions of the work environment in order to remain in good condition. With these two conditions, employees can further improve their performance.

Keyword: *Incentives, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu aset utama di perusahaan, peran sumber daya manusia (SDM) sangat perlu diperhatikan kesejahteraan dan kenyamanannya. Terlebih pandemi Covid-19 mengakibatkan kinerja karyawan menurun karena adanya banyak pengurangan insentif serta kerusakan gadung yang terjadi karena lamanya karyawan bekerja dari rumah (*work from home*). Pandemi Covid-19 merupakan wabah yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 yang disebarkan melalui udara. Oleh karena itu banyak perusahaan yang melakukan penyesuaian

aktivitas. Salah satunya terjadi di PT. Arteri Cipta Rencana. Perusahaan ini melakukan beberapa penyesuaian diantaranya berupa peminimalan pemberian insentif serta perbaikan gedung lingkungan kerja. Usaha tersebut bertujuan agar karyawan kembali merasa aman, nyaman, serta termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan tersebut. Kennedy (2016:62) menuliskan bahwa “sumber daya manusia yang baik akan lebih mudah menerima dan menggunakan teknologi-teknologi baru”. Oleh karena itu pemanfaatan teknologi di lingkungan kerja bisa menunjang peningkatan kinerja karyawan.

“Insentif merupakan kompensasi khusus yang diberikan organisasi kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di organisasi atau perusahaan” (Arifin 2019:106). Pemberian insentif tersebut diharapkan selain untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat, juga diharapkan insentif tersebut bisa menjadikan karyawan memperoleh kepuasan tersendiri akibat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut.

Salain insentif, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, “kinerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi output perusahaan dan dapat didefinisikan sebagai keadaan serta kondisi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mampu memberikan pengaruh pada kualitas atau kinerja karyawan pada perusahaan” (Dasmadi 2021:20). Jika dirasa lingkungan kerja tersebut mendukung peningkatan kinerja karyawan, maka hal tersebut akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika dirasa lingkungan kerja tersebut tidak mendukung peningkatan kinerja karyawan, maka hal tersebut akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Mukhtar, Prasetyo, Risnita (2020:124) menuliskan bahwa “kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya”. Oleh karena itu, pemberian insentif dan keadaan lingkungan kerja merupakan faktor yang cukup mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan PT. Arteri Cipta Rencana. Rumusan masalah yang terbentuk dari latar belakang yang ada yaitu:

1. Apakah Insentif berhubungan terhadap kinerja karyawan PT. Arteri Cipta Rencana?
2. Apakah Lingkungan kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan PT. Arteri Cipta Rencana?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisa hubungan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Arteri Cipta Rencana
2. Untuk menganalisa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arteri Cipta Rencana

URAIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Aprizal (2018:88) menuliskan bahwa “kinerja mengacu pada tingkat pencapaian atau prestasi dari perusahaan dalam periode tertentu”, sedangkan Fauzi dan Nugroho (2020:2)menuliskan bahwa “pada hakikatnya, kinerja merupakan bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja”. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagus atau tidaknya, maka dilakukan penilaian atau pengukuran. Ismail (2021:1) berpendapat bahwa “pengukuran kinerja sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses untuk mengukur dan menilai besar kecilnya kontribusi yang diberikan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi atau perusahaan”.

Kinerja karyawan juga didefinisikan oleh Mangkunegara dalam Ahmadi (2021:20) “kinerja karyawan merupakan pencapaian dari hasil kerja seorang pegawai yang didasarkan pada kualitas maupun kuantitas sebagai bentuk prestasi kerja dalam suatu periode tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing pegawai”. Mangani, Anggraini, Sihalo (2021:32) menuliskan bahwa terdapat 4 tahapan utama yang dilakukan sebagai bentuk pelaksanaan penilaian kinerja yaitu *planning*, *managing*, *review*, dan *rewarding*. Sistem tersebut harus mampu menggambarkan suatu kinerja seorang karyawan yang detail secara akurat dari ketiga pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung yang harus dikelola dengan baik adapun cara mengetahui karyawan sudah memaksimalkan atau belum kinerjanya yaitu dengan melakukan pengukuran atau penilaian kinerja. Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a) Fasilitas kantor
- b) Lingkungan kerja
- c) Prioritas kerja
- d) Supportive supervisor
- e) Bonus

Insentif

Larasati (2018:99) menuliskan bahwa “insentif merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk memotivasi para pekerja atau karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat”, sedangkan menurut Arifin (2019:106) “insentif merupakan bentuk kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya sebagai bentuk motivasi atau dorongan kepada karyawan agar lebih tekun dan giat dalam bekerja dan berusaha serta terus meningkatkan prestasi kerja pada perusahaan”. Besarnya insentif seringkali juga dilihat dari penilaian riwayat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikannya, semakin besar pula insentif yang diterima. Sama halnya dikatakan oleh Kennedy (2016:62) “semakin lama pendidikan diterima, semakin terampil para pekerjaannya dan semakin tinggi produktivitas dari tenaga kerja dalam menstimulasi pertumbuhan”.

Indahsari, Pintakhari, dan Kartini (2018:21) menuliskan bahwa “tujuan utama dari pemberian insentif yaitu pada dasarnya untuk memberikan motivasi kepada pekerja agar bekerja lebih baik secara efektif dan efisien serta dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik lagi”. Menurut Suwatno dan Priyasan dalam Husna, Amis, dan Abdullah (2022:73), faktor yang mempengaruhi pemberian insentif yaitu:

- a. Jabatan, seorang yang memiliki jabatan lebih tinggi di suatu perusahaan secara otomatis memiliki ruang lingkup dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan pekerja lainnya, oleh karena itu semakin tinggi jabatan yang dimiliki maka insentif yang diterima akan semakin besar.
- b. Prestasi kerja, seorang pekerja yang memiliki prestasi lebih baik dari pekerja lainnya akan menerima insentif lebih besar. Hal ini juga mampu dijadikan motivasi untuk berprestasi dalam bekerja.
- c. Laba perusahaan, semakin besar laba yang di dapat perusahaan maka insentif yang diterima akan cenderung lebih besar pula.

Ada berbagai bentuk insentif, Ajabar (2020:81) menuliskan bahwa terdapat 3 bentuk dari insentif yaitu:

- a. Non material insentif, yaitu berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerja. Contohnya pemberian piagam atau medali.
- b. Dalam bentuk insentif sosial, yaitu kesempatan untuk mengembangkan fasilitas dan keterampilan. Misalnya, mempromosikan promosi atau mengikuti pelatihan lebih lanjut.

- c. Material insentif, yaitu insentif yang memiliki nilai ekonomis sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia beserta keluarganya. Contohnya seperti uang dan barang

Lingkungan Kerja

Tyssen pada Bahri (2018:40) menguraikan “lingkungan kerja sebagai tata letak fisik, alat-alat, bahan-bahan, kebisingan, ruang kerja serta hubungan dengan rekan kerja dan kualitas dari semua itu memiliki dampak positif pada kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan”. Pandangan lain diuraikan oleh Busro (2018:327) bahwa “lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan lingkungan sosial yang harmonis, humanis, penuh rasa kekeluargaan, tidak egois, tidak saling sentimen, tidak saling mencemooh, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya”. Lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti seorang atasan selalu memberikan tekanan yang tidak terukur atau secara berlebihan kepada bawahan akan memberikan dampak negatif terhadap karyawan itu sendiri hal ini dikarenakan setiap orang memiliki kemampuan, cara, dan timeline tersendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sama seperti dikatakan oleh Kennedy & Siregar (2017:52) bahwa “tekanan/motif yaitu insentif yang mendorong orang melakukan kecurangan karena tuntutan gaya hidup, ketidakberdayaan dalam soal keuangan, perilaku gambling, mencoba-coba untuk mengalahkan sistem dan ketidakpuasan kerja”

Keinginan seorang karyawan untuk bertahan atau menetap pada suatu perusahaan karena adanya rasa nyaman dalam bekerja sehingga menciptakan suasana harmonis pada lingkungan kerja hal tersebut dikatakan oleh Mangani (2016:43). Pendapat sejenis diutarakan oleh Bahri (2018:40) bahwa mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “segala sesuatu atau merupakan segala bentuk kondisi yang ada disekitar pekerja yang mampu mempengaruhi para pekerja dalam melakukan kegiatan pekerjaan”. Ada berbagai jenis lingkungan kerja, Silitonga (2021:55-56) menuliskan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu:

- a) Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang dapat dilihat secara kasat mata yang mampu mempengaruhi kinerja fisik seperti tempat kerja, meja, dan kursi, suhu, kelembaban, kebisingan, bau tidak sedap, arus udara dan pencahayaan.
- b) Lingkungan kerja non fisik yaitu segala kondisi yang timbul dalam kaitannya dengan hubungan kerja (hubungan interpersonal), baik dengan atasan, dengan rekan kerja, maupun dengan bawahan.

METODELOGI PENELITIAN

Variabel Operasional

Tabel 1: Variabel Dan Skala Pengukuran

Variabel	Indikator	Skala
Insentif (X1) Menurut Sarwoto (2010:47)	A. Insentif material 1. Insentif dalam bentuk uang 2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial B. Insentif non material	LIKERT
Lingkungan Kerja (X2) Menurut Sofiati, Aribowo, dan Sudaryo (2018:48)	A. Lingkungan kerja fisik 1. Suhu 2. Kebisingan 3. Penerangan dan tata warna 4. Mutu udara 5. Rancangan ruang kerja	LIKERT

	B. Lingkungan kerja non fisik 1. Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan 2. Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan	
Kinerja (Y) Menurut Pranogyo, Hamidah dan Suyatno (2021:18)	1. Meningkatkan target kerja 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 3. Kreatif dan inovatif 4. Disiplin 5. Inisiatif 6. Kerjasama	LIKERT

Sumber: data diolah oleh penulis

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Zainuddin (2020:123) yaitu “merupakan keseluruhan himpunan elemen, unsur, unit, atau individu dengan ciri-ciri yang sama”. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Arteri Cipta Rencana yang berjumlah 70 orang.

Menurut Hermawan dan Yusran (2017:97) “sampel merupakan suatu bagian (subset) dari populasi. Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan sejumlah elemen dari kumpulan populasi. Pengambilan sampel bertujuan untuk menggeneralisasi karakteristik pada elemen populasi”. Pengambilan sampel kali ini menggunakan metode *probability sampling* yang berarti “prosedur penarikan sampel yang mana peluang anggota populasi untuk menjadi anggota sampel diketahui. Pemilihan yang objektif menghasilkan hasil *sampling representative*, sehingga kesimpulannya mampu digeneralisasi untuk menduga parameter populasi” hal ini diungkapkan oleh Mufarrikoh (2019:39). Dengan menggunakan metode Taro Yamane ditemukan sampel sebanyak:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$n = \frac{70}{70 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{70}{1,7} \quad n = 41,176$$

n = 41,176 dibulatkan menjadi 41 orang pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode Taro Yamane, dengan populasi sebanyak orang pegawai maka sampel yang digunakan sebanyak 41 responden yang berstatus sebagai pegawai PT Arteri Cipta Rencana.

Teknik Pengolahan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pengolahan data deskriptif. Supriyadi (2014:7-9) menuliskan bahwa “penggunaan metode kuantitatif karena datanya berupa angka dan analisis menggunakan statistik sedangkan metode pengolahan data deskriptif karena penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa yang ada”

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner online (<https://bit.ly/KuesionerArteriCiptaRencana>), yang terdiri atas biodata responden (nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta lama bekerja) dan masing-masing variabel terdiri atas 15 pertanyaan mencakup semua indikator penilaian. Setiap jawaban memiliki skor yang berbeda. Selanjutnya dari masing-masing pertanyaan, skor akan dijumlahkan sehingga menjadi skor tunggal per pertanyaan.

Dengan menggunakan bantuan aplikasi statistik berupa software SPSS dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji *rank spearman*. Uji validitas digunakan untuk memastikan tingkat kevalidan atau keabsahan instrumen yang digunakan dalam penelitian. “Uji validitas adalah upaya yang dilakukan untuk memastikan tingkat kevalidan atau keabsahan instrumen yang digunakan dalam penelitian” hal tersebut dikatakan oleh Yusuf dan Daris (2019:50) dalam penelitian ini menggunakan 15 pertanyaan dari masing-masing variabel. Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots \dots \dots (\text{rumus 1})$$

Keterangan:

- r_{hitung} = koefisien korelasi
 $\sum X$ = jumlah skor distribusi X
 $\sum Y$ = jumlah skor distribusi Y
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi X
 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi Y
n = jumlah responden

Selanjutnya untuk uji reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Darma (2017:17) menuliskan bahwa “uji reliabilitas dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat taraf signifikan yang digunakan”. Rangkuti (2002:76) menjabarkan rumus yang bisa digunakan untuk menghitung uji reliabilitas yaitu sebagai berikut

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right] \dots \dots \dots (\text{rumus 2})$$

Keterangan:

- a = nilai reliabilitas alat ukur
k = jumlah pertanyaan
 $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varian masing-masing item
 σ_i^2 = varian total

Untuk menguji hipotesis digunakan uji korelasi *rank spearman*. Uji korelasi *rank spearman* merupakan uji untuk mengukur tingkat keeratan antara dua variabel yang berskala ordinal. Berikut rumus yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan antara dua variabel yang berskala ordinal.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2-1)} \dots \dots \dots (\text{rumus 3})$$

Keterangan:

- r_s = nilai korelasi *rank spearman*
 d^2 = selisih setiap pasangan rank
n = jumlah pasangan rank untuk spearman ($5 < n < 30$)

Untuk menguji hipotesis dan mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara kedua variabel yang signifikan atau tidak maka dilakukan pengujian dengan uji t. Penelitian ini taraf signifikansi yaitu sebesar 5% dengan jumlah sampel sebanyak 41, sehingga besarnya derajat bebasnya (db) yaitu $n-2 = 39$. Untuk pengujian dua arah, t_{tabel} sebesar 2,023. Rumus uji t untuk menemukan t_{hitung} yaitu sebagai berikut.

$$t_{hitung} = \frac{r_s \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \dots \dots \dots (\text{rumus 4})$$

Keterangan:

- r_s = koefisien rank spearman
n = jumlah sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

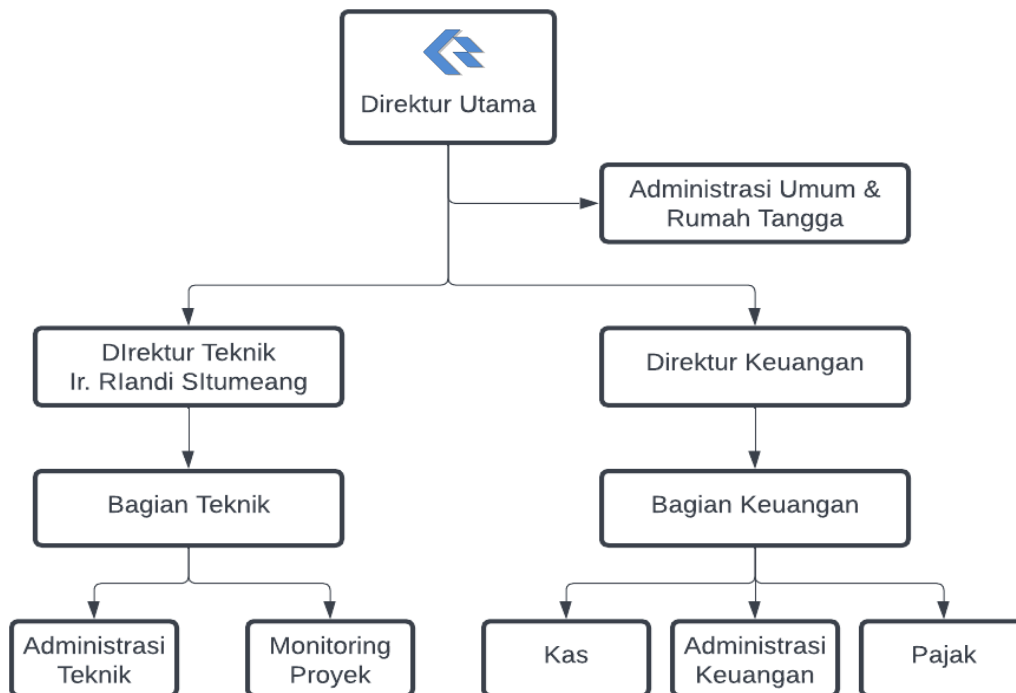
Deskripsi Perusahaan

PT. Arteri Cipta Rencana adalah perusahaan Konsultan Swasta Indonesia yang bergerak dalam bidang jasa konsultansi engineering/rekayasa teknik, yang lingkup pekerjaannya meliputi pekerjaan teknik sipil yaitu antara lain studi kelayakan, survei, desain, supervisi/pengawasan, penyelidikan tanah dan lain-lain. Perusahaan ini terletak di Jl. Kebayoran Baru Mall B-26, No. 9-10, Jakarta Selatan, 12120.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1982 dan telah berhasil dalam menangani proyek-proyek di berbagai wilayah Indonesia yang mencakup bidang transportasi (jalan & jembatan), bangunan, dengan berbagai macam lingkup layanan jasa. Kepercayaan yang diberikan Pemerintah dalam menangani sejumlah proyek-proyek dengan sumber dana bantuan asing seperti OECF, ADB, IBRD dan lain-lain, setiap kali merupakan tantangan baru yang menjadikan Konsultan ini semakin matang dan berpengalaman.

Semenjak bulan Juni 2005 Perusahaan juga telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001:2000 dalam manajemen Perusahaan dan telah mendapatkan Sertifikasi ISO 9001:2000 yang disahkan KAN pada tanggal 14 November 2005. Penerapan Sistem Manajemen Mutu ini dimaksudkan untuk menjamin penanganan pekerjaan-pekerjaan dengan baik dan teratur disertai dengan upaya-upaya perbaikan sistem yang berkelanjutan demi tercapainya tujuan utama yaitu kepuasan pelanggan / pengguna jasa. Saat ini Perusahaan ini memiliki Sertifikasi ISO 9001:2015 yang disahkan oleh PT MUTU SOLUSINDO atau yang lebih dikenal dengan nama ACI CERTIFICATION.

Gambar 1: Struktur Organisasi PT. Arteri Cipta Rencana



Sumber: dokumen perusahaan

Deskripsi Responden

Tabel 2: Data Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	29	71%
Perempuan	12	29%
Total	41	100%

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan Tabel 2 diketahui dari 41 responden yang mengisi kuesioner terbagi atas 29 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 71% dan 12 orang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 29%.

Tabel 3: Data Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	1	2.4%
31 – 45 tahun	5	12.2%
46 – 50 tahun	19	46.3%
> 50 tahun	16	39%
Total	41	100%

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa 41 responden memiliki usia yang berbeda-beda. Karyawan dengan rentang usia 46 – 50 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 46.3%, usia > 50 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 39%, usia 31 – 45 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 12.2% dan usia responden 20 – 30 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2.4%.

Tabel 4: Data Pendidikan Terakhir Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
SLTA	5	12%
S1	36	88%
Total	41	100%

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa dari 41 orang responden terdapat 36 orang lulusan sarjana atau sebesar 88% dan 5 orang lulusan SLTA atau sebesar 12%. Dari data tersebut juga dapat diketahui bahwa perusahaan lebih mengutamakan merekrut karyawan dengan lulusan sarjana. Semakin tinggi pendidikan, semakin memberikan peluang besar untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Tabel 5: Data Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	1	2.4%
2 – 4 tahun	3	7.3%
5 – 10 tahun	13	31.7%
> 10 tahun	24	58.5%
Total	41	100%

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa dari 41 orang responden 24 orang diantaranya atau sebesar 58.5% merupakan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Responden dengan lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 31.7%, lama bekerja 2 – 4 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7.3%, dan lama kerjanya kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2.4%. Dapat disimpulkan bahwa PT Arteri Cipta Rencana lebih banyak mempekerjakan orang yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun atau sebesar 58.5%.

Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Nilai n adalah jumlah responden. Banyaknya responden dalam penelitian ini adalah 41 responden, oleh karena itu besarnya df adalah 41-2=39. Dengan menggunakan nilai $\alpha = 5\%$, maka besarnya r_{tabel} yaitu 0.3081.

Tabel 6: Hasil Uji Validitas Tiga Variabel

Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Pertanyaan	Nilai r_{hitung}
X1.1	0.831	X2.16	0.822	Y,31	0.879
X1.2	0.812	X2.17	0.847	Y,32	0.847
X1.3	0.806	X2.18	0.706	Y,33	0.873
X1.4	0.878	X2.19	0.787	Y,34	0.870
X1.5	0.812	X2.20	0.700	Y,35	0.856
X1.6	0.747	X2.21	0.804	Y,36	0.898
X1.7	0.872	X2.22	0.829	Y,37	0.831
X1.8	0.790	X2.23	0.783	Y,38	0.879
X1.9	0.848	X2.24	0.737	Y,39	0.732
X1.10	0.867	X2.25	0.784	Y,40	0.875
X1.11	0.823	X2.26	0.673	Y,41	0.838
X1.12	0.834	X2.27	0.683	Y,42	0.879
X1.13	0.845	X2.28	0.743	Y,43	0.839
X1.14	0.811	X2.29	0.750	Y,44	0.861
X1.15	0.839	X2.30	0.885	Y,45	0.765

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa kuesioner ke tiga variabel (insentif, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan) dikatakan valid karena besarnya seluruh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.2605). Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan cara melakukan perbandingan antara nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat taraf signifikan yang digunakan. Suatu variabel akan dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0.7.

Tabel 7: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Insentif	0.967	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.948	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.970	Reliabel

Sumber: data diolah penulis

Tabel 7 menunjukkan hasil pengujian terhadap reliabilitas penelitian ini. Berdasarkan data data yang ada, nilai *Cronbach's alpha* berada di atas nilai rujukan atau di atas 0.7. Maka dapat dikatakan bahwa instrument bersifat reliabel.

Tabel 8: Perhitungan t_{hitung}

Keterangan	X1 vs Y	X2 vs Y
<i>Rank Spearman</i>	0.883	0.800
t_{tabel}	2.023	
t_{hitung}	25.059	13.875

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai rank spearman antara insentif dengan kinerja karyawan sebesar 0.883, sedangkan untuk nilai rank spearman antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebesar 0.800. Besarnya t_{tabel} untuk pengujian dua arah dengan $n=41$ pada taraf signifikan sebesar 5% yaitu 2.023. Oleh karena itu dengan menggunakan data rank spearman yang ada, dilakukan perhitungan untuk mencari besarnya t_{hitung} .

Ditemukan nilai t_{hitung} antara insentif dengan kinerja karyawan sebesar 25.059 yang berarti t_{hitung} (25.059) \geq t_{tabel} (2.023) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja karyawan. Selain itu ditemukan pula nilai t_{hitung}

antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 13.875 yang berarti t_{hitung} (13.875) $\geq t_{tabel}$ (2.023) sehingga dapat disimpulkan pula bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

PENUTUP

Terdapat dua kesimpulan yang dapat diambil yaitu dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* terhadap variabel X_1 (insentif) dengan variabel Y (kinerja karyawan), diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil perhitungan yaitu t_{hitung} (25.059) $\geq t_{tabel}$ (2.023), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. yang kedua yaitu dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* terhadap variabel X_2 (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan), diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil perhitungan t_{hitung} (13.875) $\geq t_{tabel}$ (2.023), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sebagai saran perusahaan sebaiknya memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan dan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan baik sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprizal, D., Gafur, A., & Chakti, A. (2018). *Orientasi Pasar dan Keunggulan Bersaing : Studi Kasus Penjualan Komputer*. CELEBES MEDIA PERKASA. <https://books.google.co.id/books?id=ei9tDwAAQBAJ>
- Arifin, N. (2019). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Teori dan Kasus*. UNISNU PRESS. <https://books.google.co.id/books?id=ryjGDwAAQBAJ>
- Bahri, S. M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=js3XDwAAQBAJ>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ>
- Darma, B. (2017). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. GUEPEDIA. <https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAAQBAJ>
- Fauzi, A., & A, R. H. N. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ>
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *EVALUASI KINERJA PEGAWAI : Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi Dan Jenjang Karier*. Zifatama Jawa. <https://books.google.co.id/books?id=fxIxEAAAQBAJ>
- ISMAIL. (2021). *THE INVESTOR*. <https://books.google.co.id/books?id=q7kZEAAAQBAJ>
- Kennedy, P. S. J. (2016). *MENGHITUNG INDEKS KEKUATAN NASIONAL*.
- Kennedy, P. S. J., & Siregar, S. S. (2017). *PARA PELAKU FRAUD DI INDONESIA MENURUT SURVEI FRAUD INDONESIA Fraud Actors in Indonesia According to Fraud Indonesia Survey*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mangani, K. S., Fanani, I., & Djati, S. P. (2016). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI)*. 1, 1.

- Mufarrikoh, Z. (2019). *Statistika Pendidikan (Konsep Sampling dan Uji Hipotesis)* (M. Qibtiyah, Ed.; Pertama). Jakad Media Publishing.
- Mukhtar, H., & Prasetyo, M. A. M. (2020). *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan – Komunikasi - Konflik Organisasi*. Deepublish.
https://books.google.co.id/books?id=Hr_8DwAAQBAJ
- Sihaloho, R. D. Y., Mangani, K. S., & Anggraini, N. (2021). *HUBUNGAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VICTORY OFFSET PRIMA*. Universitas Kristen Indonesia.
- Yusuf, M., & Nastiti, D. M. (2019). *Analisis Data Penelitian : Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. PT Penerbit IPB Press.
<https://books.google.co.id/books?id=qrkREAAAQBAJ>
- Zainuddin, M. (2020). *Metodologi Penelitian Kefarmasian Edisi 2*. Airlangga University Press.
<https://books.google.co.id/books?id=z3DIDwAAQBAJ>