

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Motivasi di PT. PNM Mekaar (Permodalan Nasional Madani)**

*E Ely Wulandari*<sup>\*1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Nusa Putra, [e.ely\\_mn19@nusaputra.ac.id](mailto:e.ely_mn19@nusaputra.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to identify the factors that affect the company's stock price. Through literature studies and historical data analysis, this study reveals that several factors that can affect stock prices include business performance, macroeconomics, and company policies. Analysis shows that strong financial performance, increased revenue, and new product launches can boost stock prices. Meanwhile, economic laws, changes in government policies, and management failures can reduce stock prices. The results of this study can assist investors and company managers in making investment decisions and business strategies in the future. Shares are proof of ownership of a company's value. Shares can also be defined as a sign of a person's equity participation in a company or limited liability company. There are so many factors that affect stock prices and have been described in the discussion.*

**Keywords::** *Stock Price; Influence; Company*

**Klasifikasi JEL:**

## PENDAHULUAN

Kemajuan bisnis keuangan di Indonesia berkembang pesat. Hal ini sangat terlihat dari bertambahnya jumlah bank di Indonesia, bahkan keberadaan bank tidak hanya terlaak di masyarakat perkotaan yang besar saja, namun sudah masuk ke daerah-daerah sehingga bertambahnya jumlah bank di Indonesia membuat sebuah bank harus menikmati keuntungan untuk bertahan dan menyaingi lembaga keuangan lain di Indonesia. Dengan terus berkembangnya jumlah bisnis keuangan, yang ditandai dengan berdirinya berbagai bank rahasia dan dimulainya organisasi kantor cabang baru, persaingan antara pemilik atau direktur bank semakin ketat dan semakin kejam, akibatnya membuat tantangan bagi pemilik untuk melakukan perubahan pada berbagai bagian eksekutif perbankan. Menghadapi perubahan dan kontes baik di tingkat publik maupun di seluruh dunia, perwakilan harus menyesuaikan diri dengan perubahan inovasi, seperti pengembangan kemajuan baru atau strategi kerja baru di perbankan. Keadaan seperti ini menyebabkan perbankan membutuhkan SDM yang memiliki informasi, kemampuan, kapasitas yang tinggi dan siap memiliki pilihan untuk membidik kapasitasnya atas kewajiban dan tanggung jawab terkait dengan keunggulan perbankan.

Salah satu permasalahan yang dilirik oleh asosiasi atau organisasi saat ini adalah buruknya kualitas SDM. Ujian bagi suatu organisasi adalah bagaimana menjadikan SDM yang memiliki kinerja yang baik dan ideal sebagai alat untuk mencapai tujuan suatu organisasi. SDM mungkin merupakan

variabel utama yang sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari asosiasi atau organisasi.

*Outcome* dari organisasi dapat dicapai dengan alasan bahwa ada pekerja terampil dalam organisasi. Dengan kualitas yang baik, eksekusi dari perwakilan secara tegas akan mempengaruhi pekerja dan organisasi yang sebenarnya.

Dalam mengembangkan pelaksanaan perwakilan lebih lanjut, khususnya pemilik atau kepala perlu melihat pentingnya penampilan setiap pekerja dengan membedah faktor-faktor yang mempengaruhi dan fokus pada kebutuhan pekerja, termasuk mempersiapkan, memberikan motivator dan tempat kerja yang layak dan menyenangkan, bertekad untuk mencoba menarik klien sebanyak mungkin dalam keadaan dengan bekerja pada kualitas baik dalam hal administrasi, produk, biaya pembiayaan yang serius, menarik proyek-proyek khusus untuk peningkatan inovasi. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan kepuasan kepada klien sebagai tujuan untuk memenangkan oposisi.

Pemberian dorongan sangat mempengaruhi pencapaian dan kemajuan pelaksanaan yang representatif. Kekuatan motivasi dapat membuat perwakilan bekerja lebih baik di dalam organisasi, di mana perwakilan mendapatkan penghargaan, komisi, atau wasiat yang berbeda, sementara organisasi tidak perlu menaikkan kompensasi tetap untuk membayar presentasi perwakilan mereka. Program dorongan yang direncanakan secara menyeluruh akan sangat berharga karena akan memperluas inspirasi dan semangat untuk lebih

mengembangkan kinerja pekerja. Selain itu, salah satu tugas penting atau elemen lain yang harus digarisbawahi oleh organisasi untuk lebih mengembangkan kinerja yang representatif dalam mencapai tujuan organisasi adalah membuat tempat kerja yang layak, bermanfaat dan tenang.

Dengan berfokus pada tempat kerja yang layak atau membuat lingkungan kerja yang dapat memberikan inspirasi untuk bekerja, akan berdampak pada pelaksanaan yang representatif di tempat kerja. Pembentukan tempat kerja yang menyenangkan, terlindungi dan menawan adalah salah satu cara kerja organisasi dalam menghadirkan perwakilannya.

Bank adalah yayasan moneter yang mengumpulkan aset publik dan menyampaikannya kepada mereka yang kurang beruntung dan memainkan peran penting dalam kerangka keuangan yang berkembang seiring dengan perkembangan kebutuhan daerah setempat. Salah satu lembaga keuangan atau kantor cabang, tepatnya PT Permodalan Nasional Madani atau biasa disingkat PNM, adalah BRI pembantu yang bergerak di bidang keuangan mikro. Untuk mendukung kegiatan usahanya, hingga tahun 2020, organisasi ini memiliki 62 kantor cabang ULaMM, 626 kantor administrasi ULaMM, dan 2.668 kantor cabang Mekaar. Bank merupakan suatu organisasi yang terus berkembang, hal ini mempengaruhi kepentingan untuk kemajuan pelaksanaan yang representatif yang terus ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya terkait dengan masalah pemberian motivasi, khususnya PT. PNM Mekaar (Permodalan Nasional Madani),

pemberian motivator tidak terpisah antara senior dan junior perwakilan tetapi dilihat dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga beberapa pekerja mendapatkan dorongan dari organisasi karena motivator diberikan kepada perwakilan yang memenuhi target organisasi. Jadi ketika perwakilan perlu mendapatkan motivator yang besar, pekerja harus lebih bersemangat dan bekerja pada presentasi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi, tetapi jika perwakilan telah bekerja dengan baik dan tujuan organisasi tercapai tetapi organisasi tidak memberikan dorongan yang tepat yang diharapkan oleh perwakilan, itu akan menyebabkan kurangnya semangat dan kinerja pekerja berkurang. Bergantian, jika perwakilan telah mencapai tujuan organisasi dan organisasi memberikan motivasi yang benar untuk dibentuk oleh perwakilan, semangat untuk bekerja akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai. Selain itu dihubungkan dengan tempat kerja yang ada di PT. PNM Mekaar (Public Madani Capital), yang sebenarnya harus dilihat baik dari segi luas maupun iklim aktual.

PT. PNM Mekaar (Permodalan Nasional Madani) harus benar-benar fokus pada pemberdayaan para pekerjanya untuk memberikan eksekusi yang berkualitas kepada daerah atau klien lokal untuk menarik klien terencana atau klien untuk tetap setia dan terus melibatkan Bank Mandiri sebagai keputusan untuk pertukaran sehari-hari. Pelaksanaan representatif yang tidak baik secara langsung mempengaruhi organisasi sehingga mengganggu stabilitas atau koherensi pencapaian tujuan organisasi. Jika masalah ini tidak ditangani seperti yang diharapkan, itu akan mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk membahasnya dalam tesis dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar (Permodalan Nasional Madani).

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Profil PT Permodalan Nasional Madani*

PT Permodalan Nasional Madani atau PNM, hadir sebagai solusi bantuan pemerintah secara bertahap melalui program pengenalan permodalan, pembinaan, dan *breaking point building* bagi para pelaku usaha. PT Permodalan Nasional Madani atau biasa disingkat PNM, merupakan pembantu BRI yang melanjutkan kiprahnya di bidang keuangan mikro. Untuk membantu kelancaran usahanya, hingga tahun 2020, asosiasi ini memiliki 62 kantor cabang UlaMM, 626 kantor organisasi UlaMM, dan 2.668 kantor cabang Mekaar. Perkumpulan ini merupakan lembaga keuangan yang dijamin negara yang digariskan sebagai kewajiban organisasi dalam mewujudkan, memajukan dan menyadarkan Usaha Makro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dalam menjalankan usahanya, PT PNM (Persero) dapat bekerja dengan memperhatikan prinsip syariah.

Salah satu tujuan penting yang disampaikan oleh organisasi dalam memahami tanggung jawab badan publik: adalah untuk memajukan situasi dan pekerjaan organisasi sebagai penyedia administrasi keuangan dan administrasi dewan yang didukung oleh seluruh lingkup barang dan administrasi, baik administrasi adat (premium based) dan keuangan syariah untuk wilayah Miniatur, Usaha Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKM), serta

administrasi langsung ke perusahaan kecil dan swasta atau berpotensi bekerja sama dengan Bank Perkreditan Rakyat (BPR/S), Monet Koperasi Pemerintahan/Syariah (KJK/S), dan berbagai instansi lainnya.

### *Insentif*

Insentif adalah metode inspirasi yang mendorong perwakilan untuk bekerja dengan kapasitas yang ideal, sebagai tambahan gaji di luar kompensasi atau upah yang telah ditentukan sebelumnya. Penataan dorongan tersebut diharapkan mampu menjawab persoalan pekerja dan keluarganya. Kerangka motivator adalah jenis pembayaran selain gaji dan upah yang merupakan remunerasi yang layak disebut kerangka pembayaran berbasis presentasi (*pay for execution plan*). Kerangka pembayaran dibuat dan dikendalikan untuk mencapai tujuan tertentu. Sasaran ini menggabungkan efektivitas, nilai, dan konsistensi sesuai peraturan dan pedoman yang sesuai. Seperti yang ditunjukkan oleh Mangkunegara (2011: 89) dorongan adalah suatu jenis uang yang diberikan oleh para pemimpin hirarkis kepada wakil-wakil agar mereka bekerja dengan semangat dan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan yang bersifat otoritatif sebagai pengakuan atas pelaksanaan pekerjaan dan komitmen pekerja terhadap organisasi.

Seperti yang ditunjukkan oleh Moehariono (2012: 259) motivasi merupakan salah satu penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Kekuatan motivasi dapat membuat perwakilan bekerja lebih baik di dalam organisasi, di mana perwakilan mendapatkan penghargaan, komisi, atau wasiat yang berbeda, sementara organisasi tidak perlu menaikkan kompensasi tetap

untuk membayar presentasi perwakilan mereka. Program dorongan yang terencana secara menyeluruh sangat berharga karena akan membangun inspirasi untuk lebih mengembangkan eksekusi dan mengenali elemen kunci dalam inspirasi. Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013: 118) dorongan adalah kompensasi ekstra yang diberikan kepada pekerja tertentu yang prestasinya di atas standar pelaksanaan. Upah tenaga pendorong ini adalah alat yang digunakan oleh sekutu standar yang adil dalam memberikan upah.

Mencermati penjelasan di atas, maka cenderung beralasan bahwa motivasi adalah cicilan sebagai uang yang diberikan oleh suatu perkumpulan atau organisasi kepada wakil-wakil berdasarkan prestasi kerja yang tinggi atau kepada pekerja yang bekerja melewati batas waktu yang telah ditetapkan. Motivasi dimaksudkan untuk dapat meningkatkan efisiensi pekerja dan memiliki perwakilan yang luar biasa untuk tetap berada di organisasi atau organisasi.

### *Lingkungan Kerja*

Tempat kerja merupakan bagian penting bagi perwakilan dalam melakukan latihan kerja. Keberadaan manusia tidak dapat dibedakan dari kondisi iklim umum yang berbeda, antara manusia dan iklim terdapat hubungan yang sangat nyaman. Untuk situasi ini, perwakilan akan terus menyesuaikan diri dengan keadaan ekologis yang berbeda. Dengan berfokus pada tempat kerja yang layak atau membuat keadaan kerja yang dapat mendorong perwakilan untuk bekerja, dapat mempengaruhi kepercayaan pekerja. Memahami tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhinya dalam menyelesaikan

tugas yang diberikan. Tanpa tempat kerja yang layak, perwakilan akan mudah lelah dan merasa canggung bekerja di sana. Dengan cara ini, organisasi harus membangun kantor yang menawan bagi perwakilan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Sedarmayanti (2011: 2) tempat kerja adalah keseluruhan perangkat dan bahan yang dilihat dari iklim umum tempat seseorang bekerja, strategi kerjanya, dan rencana permainan kerja baik sebagai orang maupun pertemuan. Menurut Khairani Sofyan (2013: 20) tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar perwakilan yang memengaruhi mereka dalam melakukan dan menindaklanjuti tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam suatu ruang.

Mencermati penjelasan di atas, sangat mungkin beralasan bahwa pada dasarnya pemikiran tentang tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar perwakilan saat bekerja, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaannya saat bekerja. Selama bekerja, setiap perwakilan akan terhubung dengan keadaan yang berbeda di tempat kerja. Meskipun tempat kerja merupakan petunjuk penting dan dapat mempengaruhi kinerja pekerja, masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan ruang kerja di sekitar organisasinya. Suatu kondisi ruang kerja dapat dikatakan baik jika tempat kerja tersebut kokoh, nyaman, terlindungi dan nyaman bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tempat kerja yang menawan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mampu mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, jika kondisi tempat kerja kurang baik, maka akan

berdampak buruk dan menurunkan tingkat efisiensi kinerja pekerja.

## METODE PENELITIAN

### *Variabel Penelitian*

Pada variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan oleh penelitian ialah Lingkungan Kerja (X1), Insentif (X2), dan variabel dependen yang digunakan ialah Kinerja Karyawan (Y).

### *Variabel Independen (Bebas)*

Faktor bebas atau faktor otonom adalah faktor yang mempengaruhi atau memicu terjadinya perubahan atau adanya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2016), Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur cara berperilaku, ucapan, dan anggapan seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Skala pengukuran yang digunakan buat mengukur indikator pada variable riset ini merupakan Skala Likert 5 point dengan kriteria jawaban selaku berikut:

**Tabel 1. Skala Likert**

Kriteria Jawaban		Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2016)

Menurut Sugiyono (2016), Skala Likert yaitu skala yang digunakan guna mengukur perilaku, komentar, serta anggapan seseorang ataupun kelompok orang tentang

fenomena sosial. Skala pengukuran yang digunakan guna mengukur indikator pada variable studi ini yakni Skala Likert 5 point dengan kriteria jawaban sebagai berikut:

**Tabel 2. Lingkungan Kerja**

Kriteria Jawaban		Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

### *Variabel Dependen (Terikat)*

Variabel dependen atau bawahan adalah variabel yang mempengaruhi atau berubah menjadi hasil, mengingat faktor bebasnya (Sugiyono, 2016). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Eksekusi Pekerja (Y).

Menurut Sugiyono (2016), Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur mentalitas, sentimen, dan pandangan seseorang atau kelompok tentang kekhasan persahabatan. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur indikator pada variable

penelitian ini adalah Skala Likert 5 point dengan kriteria jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3. Kinerja Karyawan**

Kriteria Jawaban		Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2016)

### ***Jenis Penelitian***

Penelitian termasuk pada kategori asosiatif kooperatif kausal yang menggunakan metodologi kuantitatif. Pemeriksaan asosiatif kausal adalah penelitian yang mengharapkan untuk memutuskan dampak dari setidaknya dua faktor. Studi ini akan memahami hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang akan diperiksa. Seperti yang ditunjukkan oleh Echdar (2017: 54) Metodologi kuantitatif adalah strategi yang lebih menekankan pada bagian estimasi sebenarnya dari kekhasan sosial, yang digambarkan dalam beberapa bagian masalah, faktor dan petunjuk dan setiap variabel yang diselesaikan diperkirakan dengan memberikan gambar nomor yang berbeda sesuai dengan klasifikasi data yang terhubung dengan faktor tersebut. Oleh karena itu penelitian ini menghubungkan dampak persiapan, motivator dan tempat kerja pada pameran perwakilan PT. PNM Mekaar (Permodalan Nasional Madani).

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi adalah setiap karakteristik yang menjadi objek kajian, dimana kualitas tersebut dihubungkan dengan beberapa kelompok orang, acara atau item yang menjadi titik fokus perhatian. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa perwakilan dari PT. PNM Mekaar

(Permodalan Nasional Madani), berjumlah 50 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Penentuan sampel ini adalah menggunakan metode kuantitatif.

### ***Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data***

Untuk penelitian ini data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan, melalui observasi dan penyebaran kuesioner yang langsung dari karyawan yang berada di PT PNM (Permodalan Nasional Madani). Dengan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Observasi Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara tidak langsung pada tempat penelitian di Kantor PT. PNM Mekaar (Permodalan Nasional Madani)
- 2) Pengisian Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan membagikan pertanyaan-pertanyaan secara tidak langsung kepada karyawan PT. PNM Mekaar (Permodalan Nasional Madani).

### ***Teknik Pengambilan Sampling***

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yang dimana

sampelnya diambil berdasarkan kriteria tertentu atau pertimbangan yang ditentukan oleh peneliti itu sendiri. Pada penelitian ini jumlah populasi nya tidak di ketahui berjumlah berapa. Oleh karena itu untuk menentukan jumlah sampel penelitian dari polulasi tersebut bisa menggunakan rumus slovin. (Sugiyono, 2017) Untuk tingkat presisi nya yang dapat ditetapkan dalam penentuan sampel yaitu 5%.

Rumus Slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak ketelitian karena adanya kesalahan dalam pengambilan sampel yang dapat ditolerir, lalu dikuadratkan

### ***Metode Analisis Data***

Riset ini mengenakan riset kategori kasual dengan metode tidak langsung mengamati terjun ke lapangan melainkan dengan menyebarkan kuesioner secara online lewat Google formulir kepada para karyawan PT. PNM Mekaar (Permodalan Nasional Madani) guna mampu memperoleh jawaban kuesioner dari responden yang bersangkutan.

### ***Uji Instrumen***

Instrumen utama yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah memanfaatkan informasi dengan memanfaatkan survei yang sengaja disusun yang berisi beberapa pernyataan yang diberikan kepada responden. Dengan menggunakan alat pengukur yang sah dalam pengumpulan informasi. Pengujian legitimasi dan

dependabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

### ***Uji Validitas***

Legitimasi tes adalah tindakan yang menunjukkan derajat legitimasi suatu tes. Suatu tes dianggap substansial jika tes tersebut memperkirakan apa yang diharapkan untuk dikuantifikasi. Menurut (Sugiyono, 2012) legitimasi juga merupakan tingkat ketepatan antara informasi yang terjadi pada objek penelitian dengan kekuatan yang dapat dipertanggungjawabkan oleh ilmuwan. Prosedur ini diakhiri dengan mengaitkan setiap hal pernyataan dengan skor lengkap atau setara dengan keseluruhan.

### ***Uji Reabilitas***

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010) kualitas yang tidak tergoyahkan menunjukkan bahwa sesuatu dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan informasi karena alat tersebut sangat bagus. Jika alat pengukur digunakan dua kali untuk menghitung efek samping yang sama dan hasil pengukuran yang didapat cukup dapat diprediksi, maka alat pengukur tersebut sudah kuat. Secara keseluruhan, kualitas yang tak tergoyahkan menunjukkan konsistensi perangkat penaksir dalam memperkirakan efek samping yang serupa. Uji ketergantungan informasi juga dapat dilengkapi dengan uji faktual Crobach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel seharusnya solid atau dapat diandalkan jika memberikan nilai Crobach Alpha > 0,7.

### ***Uji Asumsi Klasik***

Model relaps langsung yang berbeda seharusnya lebih baik jika informasi dibebaskan dari praduga gaya lama, baik kebiasaan, multikolinearitas maupun

heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013) uji anggapan gaya lama pada model relaps yang digunakan dilakukan untuk mengetahui apakah model relaps tersebut merupakan model relaps yang layak.

#### ***Uji Normalitas***

Uji keteraturan digunakan untuk menguji model relaps apakah variabel terikat atau faktor bebas atau keduanya memiliki sirkulasi yang khas. Dengan asumsi efek sampling sirkulasi mengatakan bahwa informasinya tipikal atau praktis biasa, maka model kekambuhannya bisa dikatakan besar (Ghozali, 2018). Untuk melihat apakah informasi tersebut tipikal atau tidak pada SPSS 26 dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018).

#### ***Uji Multikolineritas***

Uji ini direncanakan untuk menguji apakah ada hubungan yang tinggi atau ideal antara faktor bebas atau tidak dalam model relaps. Model kekambuhan yang layak seharusnya tidak memiliki hubungan antara faktor bebas. Jika faktor-faktor otonom dikaitkan, faktor-faktor ini tidak simetris. Faktor simetris adalah faktor bebas yang nilai keterhubungan antar faktor otonomnya ekuivalen dengan ketiadaan.

#### ***Uji Heteroskedastisitas***

Uji heteroskedastisitas diharapkan dapat menguji apakah dalam model relaps terjadi ketidakseimbangan perubahan dari residual satu persepsi ke persepsi lainnya. Dengan asumsi fluktuasi dari perlekatan satu persepsi ke persepsi lainnya tetap, maka pada saat itu disebut Homoskedastisitas dan dengan asumsi berbeda disebut Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013) model relaps yang baik adalah yang memiliki

homoskedastisitas atau tidak memiliki heteroskedastisitas.

#### ***Analisis Regresi Linier Berganda***

Seperti yang ditunjukkan oleh Ghozali (2018) banyak kekambuhan langsung adalah model kekambuhan yang mencakup lebih dari satu faktor bebas. Banyak penyelidikan kambuh langsung dilakukan untuk menentukan judul dan jumlah dampak yang dimiliki faktor otonom pada variabel dependen. Selain itu, pemeriksaan kekambuhan langsung ini dapat digunakan untuk menguji kebenaran spekulasi yang diajukan dalam ulasan ini. Mengenai pemecahan informasi untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini memanfaatkan bantuan program aplikasi pemograman SPSS (*Factual Bundle For Sociology*) dengan faktor otonom tempat kerja (X1), dorongan (X2), dibawah ini rumusan persamaan model regresi linier berganda.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Kinerja Karyawan Pelanggan  $\beta_0$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = *Insentif*

E = Error

#### ***Uji t (Parsial)***

Tes setengah jalan atau juga disebut uji t dalam banyak rencana pemeriksaan relaps langsung untuk memutuskan apakah faktor bebas (X) sampai batas tertentu mempengaruhi variabel dependen (Y). (Ghozali, 2013) uji faktual pada dasarnya menunjukkan apakah ada dampak dari satu variabel otonom (bebas) secara terpisah dalam memahami variabel dependen, khususnya dampak faktor Tempat Kerja, Dorongan dan Eksekusi Representatif.

Alasan navigasi yang digunakan adalah untuk menganalisis nilai kritis atau kemungkinan dibandingkan dengan nilai  $t$  yang ditentukan atau nilai dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel (Ghozali, 2013).

Kriteria pengujian sebagai berikut :

- $H_0$ 1: artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen
- $H_a$ 1: artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria keputusannya adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan  $F$  tabel lebih besar dari  $t$  tabel maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan  $t$  tabel menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

#### ***Uji F (Simultan)***

Uji Simultan bertujuan untuk mengetahui suatu variabel independen secara bersamaan dan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

- $H_0$ 1: artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen
- $H_a$ 1: artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria keputusannya ialah jika  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel maka variabel independen bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dan jika  $F$  hitung lebih kecil dari  $F$  tabel maka variabel independen bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

#### ***Koefisien Determinasi ( $R^2$ )***

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai  $R$  Square ( $R^2$ ) pada tabel model *Summary*. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu ( $0 < Adjusted R Square < 1$ ). Apabila nilai koefisien korelasi ( $K_d$ ) sudah diketahui, maka untuk bias mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan cara menggunakan rumus dibawah ini yaitu:

$$K_d = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

$K_d$  = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk menganalisis koefisien determinasi adalah:

- 1) Jika  $K_d$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- 2) Jika  $K_d$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dibuat, maka dapat diketahui karakteristik dari responden yang akan dibahas meliputi jenis kelamin, status kepegawaian, masa kerja, dan jabatan.

### *Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Berikut ini tabel menurut data responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4. Data Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Total Responden	Presentase (%)
Laki-laki	4	4
Perempuan	40	40
Total	44	44

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Menurut data dari tabel diatas, bahwa jumlah jenis kelamin pada perempuan jauh lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki. Dengan jumlah responden 44 maka jumlah responden pada laki laki yaitu 4 orang atau 4% dan jumlah responden pada perempuan yaitu 40 orang atau 44%.

Maka dapat ditarik kesimpulan yaitu dalam menjawab kuesioner ini didominasi untuk jenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki.

### *Data Responden Status Kepegawaian*

Berikut ini tabel menurut data responden berdasarkan status kepegawaian.

**Tabel 5. Tabel Responden Status Kepegawaian**

Status Kepegawaian	Total Responden	Presentase (%)
Karyawan Tetap	2	2
Karyawan Kontrak	42	42
Total	44	44

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Menurut data dari tabel diatas, bahwa jumlah data status kepegawaian dari karyawan tetap berjumlah 2 orang atau 2%

sedangkan untuk karyawan kontrak berjumlah 42 orang atau 42%.

### *Data Responden Menurut Masa Kerja*

**Tabel 6. Tabel Data Responden Menurut Masa Kerja**

Masa Kerja	Total Responden	Presentase (%)
Kurang dari 1 tahun	16	16
1 tahun – 2 tahun	11	11
2 tahun – 3 tahun	7	7
3 tahun – 4 tahun	3	3
4 tahun – 5 tahun	7	7

Total	44	44
-------	----	----

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Menurut data dari tabel diatas, bahwa jumlah data dari masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 16 orang atau 16 (%), masa kerja dari 1 tahun – 2 tahun berjumlah 11 orang atau 11 (%), dari 2 tahun – 3 tahun berjumlah 7 orang atau 7 (%) sedangkan dari

3 tahun – 4 tahun berjumlah 3 orang atau 3 (%), dan dari 4 tahun – 5 tahun berjumlah 7 orang atau 7 (%).

#### *Data Responden Berdasarkan Jabatan*

**Tabel 7. Tabel Data Responden Menurut Jabatan**

Jabatan	Total Responden	Presentase (%)
Account Officer	30	30
Senior Account Officer	6	6
Finance Administration Officer	2	2
Kepala Unit Mekaar	6	6
Total	44	44

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Menurut data dari tabel diatas, bahwa jumlah data dari jabatan Account Officer 30 orang atau 30 (%), data dari jabatan Senior Account Officer 6 orang atau 6 (%), dan data dari Finance Administration Officer 2 orang atau 2 (%) sedangkan data dari Kepala Unit Mekaar 6 orang atau 6 (%).

valid atas tidaknya suatu kuesioner yang digunakan untuk penelitian. Menurut (Ghozali, 2018) sebuah kuesioner dapat dikatakan valid jika instrument tersebut dapat dijelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner adalah sebagai alat ukur yang dapat dikatakan valid apabila Thitung lebih besar dari Rhitung pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5.

#### *Hasil Uji Validitas*

Uji validitas ini diselesaikan menggunakan aplikasi berupa SPSS yaitu untuk menguji

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X.1.1	0,338	0,279	Valid
X.1.2	0,505	0,279	Valid
X.1.3	0,519	0,279	Valid
X.1.4	0,291	0,279	Valid
X.1.5	0,309	0,279	Valid
X.1.6	0,519	0,279	Valid
X.1.7	0,362	0,279	Valid
X.1.8	0,575	0,279	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X.2.1	0,546	0,279	Valid
X.2.2	0,748	0,279	Valid
X.2.3	0,458	0,279	Valid
X.2.4	0,422	0,279	Valid
X.2.5	0,632	0,279	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,625	0,279	Valid
Y2	0,799	0,279	Valid
Y3	0,543	0,279	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel yang ada diatas dapat diketahui perbandingan antara R hitung dengan R tabel yang menyatakan seluruh butir pernyataan variabel lingkungan kerja, Insentif dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Karena masing – masing butir pernyataan variabel tersebut menghasilkan R hitung > R tabel. Artinya, instrument yang dipakai untuk dapat mengumpulkan data pada penelitian ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

### ***Hasil Uji Reliabilitas***

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja**

Pernyataan	r Hitung	Keterangan
X.1.1	0,720	Reliabel
X.1.2	0,731	Reliabel
X.1.3	0,768	Reliabel
X.1.4	0,747	Reliabel
X.1.5	0,755	Reliabel
X.1.6	0,758	Reliabel
X.1.7	0,749	Reliabel
X.1.8	0,756	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

**Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Insentif**

Pernyataan	r Hitung	Keterangan
X.2.1	0,778	Reliabel
X.2.2	0,761	Reliabel
X.2.3	0,774	Reliabel
X.2.4	0,776	Reliabel
X.2.5	0,785	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

**Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Pernyataan	r Hitung	Keterangan
Y1	0,784	Reliabel
Y2	0,802	Reliabel
Y3	0,821	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *Alpha Cronbac* > 0,7. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel dan instrument yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

### *Hasil Uji Normalitas*

Dalam pengujian ini menggunakan Uji *Kolmogorov – Smirnov* dengan melihat *Asymp.sig* yang dimana untuk menunjukan data pada penelitian ini berdistribusi normal, nilai signifikasinya harus lebih besar dari 0,05.

**Tabel 14. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1.776311
Most Extreme Differences	Absolute	0.087
	Positive	0.047
	Negative	-0.087
Test Statistic		0.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, *asympt.sig (2-tailed)* menunjukan nilai 0,160 > 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut (Ghozali, 2018) model regresi yang baik memiliki model dimana variabel independent tidak memiliki korelasi atau model harus bebas dari gejala

multikolinearitas dalam analisis regresi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF). Yang dimana nilai *tolerance* harus mendekati 1 dan nilai VIF harus dibawah 10 dari setiap variabel yang akan diteliti.

Tabel 15. Nilai Tolerance dan VIF

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.502	2.322		1.939	0.055		
	Lingkug an Kerja	0.402	0.11	0.384	3.662	0	0.588	1.701
	Insent if	0.247	0.09	0.288	2.748	0.007	0.588	1.701

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji multikolinieritas tidak ada variabel yang memiliki nilai *torance* kurang dari 0,10 artinya tidak adanya korelasi antar variabel independen. Adapun dari hasil VIF menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada satu variabel independent yang memiliki nilai VIF diatas 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji *Glejser* dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi. Dasar dari pengambilan keputusan uji *Glejser* yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.045	1.943		2.082	0.043
	Lingkun ganKerja	-0.11	0.094	-0.24	-1.176	0.246
	Insent if	0.008	0.069	0.023	0.114	0.910

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas yaitu menunjukkan semua variabel bebas tidak terjadi signifikansi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan utama dari analisis regresi ini adalah untuk melihat hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel yang satu dengan yang lainnya.

Tabel 17. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.422	2.721		1.854	.070
	Lingkungan Kerja	0.531	0.143	0.384	3.608	.000
	Insentif	0.569	0.105	0.542	5.089	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yang berbentuk pada uji ini yaitu:

$$Y = 5,422 + (0,514) X_1 + (0,569) X_2 + 2,721$$

Persamaan regresi diatas dapat dijadikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) ialah 5,422 ini dapat diartikan jika Lingkungan Kerja nilainya 0, maka keputusan Kinerja Karyawan ialah 5,422 satuan.
- 2) Pada nilai koefisien Lingkungan Kerja (B1) menunjukkan nilai positif yaitu 0,531. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kinerja karyawan 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar 0,531 Dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.
- 3) Pada hasil Insentif (B2) menunjukkan nilai positif yaitu 0,569. Hal ini berarti bahwasetiap peningkatan Insentif 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar 0,569. Dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

- 4) Pada hasil standar error ialah 2,721. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai rumusan model regresi seperti diatas, maka dapat dilakukan uji hipotesis untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam memperkirakan nilai actual, adapun dalam hal pengujian ini dapat digunakan uji hipotesis meliputi uji f (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai rumusan model regresi seperti diatas, maka dapat dilakukan uji hipotesis untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam memperkirakan nilai actual, adapun dalam hal pengujian ini dapat digunakan ujihipotesis meliputi uji f (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kesadaran Lingkungan Kerja dan *Insentif* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kriteria keputusannya

yaitu jika nilai tabel sig < 0,05 atau nilai hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh

variabel X terhadap variabel Y, begitupun sebaliknya.

Tabel 18. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.484	2.958		1.854	.070
	Lingkungan Kerja	0.514	0.143	0.384	3.608	.000
	Insentif	0.532	0.105	0.542	5.089	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, yaitu:

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang dikemukakan yaitu:

Ho1: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ho2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak yang artinya secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang artinya secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  maka

Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang artinya secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.PNM Mekaar.

- 2) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang dikemukakan yaitu:

Ho2: Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha2: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengujiannya sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka Ho2 diterima dan Ha2 ditolak yang artinya secara parsial Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang artinya secara parsial Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Insentif sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima yang artinya secara parsial Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar.

### Hasil Uji F (Simultan)

Uji f ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan. Kriteria keputusannya yaitu jika nilai tabel sig  $< 0,05$  atau nilai hitung  $> f$  tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, begitupun sebaliknya.

Tabel 19. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.627	2	92.814	28.821	.000 <sup>b</sup>
	Residual	312.373	97	3.22		
	Total	498	99			
a. Dependent Variable: <u>kinerja karyawan</u>						
b. Predictors: (Constant), <u>Insentif</u> , <u>Lingkungan Kerja</u>						

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat disimpulkan  $H_0$ 3 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu indikator yang digunakan untuk

menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai  $R^2$  dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas dalam regresi linier.

Tabel 20. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	0.526	0.520	1.73423
a. Predictors: (Constant), <u>Insentif</u>				
b. Dependent Variable: <u>Kinerja Karyawan</u>				

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas yaitu nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,520. Artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) mampu menjelaskan 52,0% variasi yang ada pada

variabel Kinerja Karyawan (Y) atau menjelaskan sebesar 52,0% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 44 orang dari karyawan PT. PNM Mekaar (Permodalan Nasional Madani) ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PNM Mekaar (Permodalan Nasional Madani). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Maka dari itu menciptakan lingkungan kerja dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PNM Mekaar (Permodalan Nasional Madani). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Insentif besar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## REFERENCE

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Pendidikan Iptek*, 4(1), 47–62.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Sugiyono, (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- Supriandi and Y. Iskandar, “ANALISIS NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR (Studi Nilai Perusahaan pada 10 Perusahaan Manufaktur BEI),” *Ref.J. Ilmu Manaj. dan Akunt.*, vol. 9, no. 1, pp. 23–30, 2021.
- Brahmasari, S. (2008). Pengaruh motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Interbasional Wiratama Indonesia).
- Febrianto, A., Minarsih, Am. M., & M Mukeri Warso. (2016). Pengaruh Insentif , Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di Cv.Duta Karya Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal AGORA*, 5(1).