

**ANALISIS PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BKK JATENG PERSERODA
CABANG KEBUMEN**

**SAHID
STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives, work motivation, and physical work environment on employee performance at PT. BKK Central Java Kec. Kebumen.

The problems raised in this study are the effect of incentives, work motivation, and physical work environment on the performance of employees at PT. BKK Central Java Kec. Kebumen, with the aim to find out how much influence the incentives, work motivation, and physical work environment have on employee performance at PT. BKK Central Java Kec. Kebumen partially or simultaneously.

Data samples taken in this study were employees at PT. BKK Central Java Kec. Kebumen numbered 34 as respondents. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire.

The data analysis tool used in this study is to use multiple linear regression analysis. Data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity, reliability, t-test, F-test, multiple linear regression analysis (Likert scale). Data were analyzed with the help of the SPSS Release 23 program for Windows.

The results of the first hypothesis prove that incentives partially have a significant effect on performance. The second hypothesis results that work motivation partially has a significant effect on performance. The results of the third hypothesis prove that the physical work environment partially has a significant influence on performance. The results of the fourth hypothesis incentive, work motivation, and physical work environment.

Keywords: Incentives, Work Motivation, Physical Work Environment, Performance, Multiple Linear Regression Analysis.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Kec. Kebumen.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Kec. Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Kec. Kebumen secara parsial maupun simultan.

Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT. BKK Jateng Kec. Kebumen yang berjumlah 34 sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda.. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *programSPSS Release 23 for Windows*.

Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.Hasil hipotesis ke dua bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.Hasil hipotesis ke 4 insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci: Insentif, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja, Analisis Regresi Linier Berganda.

Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan, dengan kata lain kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja Handoko, (2010: 67). Apabila sebuah perusahaan memberikan.

PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen adalah lembaga keuangan mikro dengan tujuan mendorong pengembangan usaha mikro. Dalam pelaksanaannya, lembaga keuangan maupun organisasi manapun sangatlah membutuhkan sumber daya manusia yang unggul demi tercapainya kinerja yang baik dan berprestasi. Pada era globalisasi pada saat ini perkembangan bisnis keuangan sangat pesat. Banyaknya persaingan antara perusahaan merupakan salah satu faktor ketatnya persaingan dalam bisnis keuangan.

Pentingnya dalam bisnis manajemen keuangan yaitu aktivitas pemilik dan manajemen perusahaan untuk memperoleh sumber modal yang semurah-murahnya dan menggunakan se efektifitas dan se efisien mungkin untuk menghasilkan laba. PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang mikro untuk melakukan peminjaman dana pada perusahaan ini dengan tujuan untuk memperoleh sumber modal yang seminimal mungkin untuk menghasilkan laba semaksimal mungkin. PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen mengalami penurunan kinerja karyawannya dengan tidak tercapainya target-target yang sudah ditentukan. Berbagai upaya telah dilakukan pihak perusahaan PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen dengan cara melakukan sosialisasi produk terhadap masyarakat.

Berdasarkan pengamatan penulis penilaian kinerja karyawan PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen menggunakan

system evaluasi setiap satu tahun sekali, berikut data evaluasi 3 tahun terakhir. Fenomena yang terjadi pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen kurangnya pemberian insentif yang baik kepada karyawan yang membuat kinerja karyawan menurun.

Menurut Handoko (2010:69), banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa *skill* karyawan, sedangkan faktor eksternal dapat berupa insentif, motivasi kerja maupun lingkungan kerja fisik. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa faktor insentif, motivasi kerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik merupakan beberapa faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen.**”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, maka peneliti merumuskan masalah pertanyaan yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh insentif, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah disajikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi instansi kantor PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan insentif, motivasi dan lingkungan kerja fisik
2. Manfaat Teoritis
Sebagai pembandingan antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

Landasan Teori

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Fatah (2010: 129), adalah prestasi atau penampilan kerja atau ungkapan kemampuan yang disasari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan suatu hasil kerja.

Menurut Rivai dan Basri (2013: 85 - 86), ukuran-ukuran kinerja karyawan dikemukakan sebagai berikut :

- a. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Intiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities*: menyangkut, kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi Gorda, (2004: 141).

Dimensi dan indikator insentif Gorda, (2004: 141) :

- a. Kesesuaian dengan beban kerja
- b. Kesesuaian dengan semangat kerja
- c. Kesesuaian dengan kinerja
- d. Kesesuaian dengan tugas yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan rencana – rencana pimpinan
- e. Kesesuaian dengan kebutuhan

Motivasi Kerja

Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja,

reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi

Menurut Robbins dalam sayuti (2006), menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek atau indikator antara lain :

1. Mempunyai sifat agresif
Seorang pekerja dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka harus mempunyai rencana kerja yang jelas.
2. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
Pegawai akan melakukan pekerjaan dengan tanpa ada perintah dari pimpinan, dimana pekerjaan itu rutinitas sehari-hari.
3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dalam meyakinkan, sehingga bawahan akan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.
4. Mematuhi jam kerja.
Menaati semua peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, melaksanakan perintah kedinasan dengan sebaik-baiknya.
5. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
Pekerjaan secara mentalitas memberi tantangan, cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.
6. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
Rencana kerja tersusun rapi dan jelas, sehingga lebih mudah terlihat pekerjaan-pekerjaan yang belum terselesaikan, pekerjaan yang belum terselesaikan perlu penanganan khusus dan mendapat prioritas.
7. Kesetiaan dan kejujuran.
Sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, serta menjaga pekerjaan, jabatan, dan organisasinya.

8. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.

Rekan sejawat yang menunjang dalam kelompok kerja, sebagai satu tim, dan pimpinan memberikan kesempatan dan arahan tentang proses/ prosedur pekerjaan itu sendiri.

9. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.

Suatu tujuan dalam suatu organisasi mendapat perhatian yang tepat, dan semakin terarah dan efektif, kegiatan perorangan untuk merealisasikan apa yang terjadi pada tujuan dari organisasi, keberhasilan organisasi merupakan keberhasilan perorangan dalam bekerja.

10. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Informasi yang mendukung kelangsungan perkembangan organisasi, informasi sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan, menyiapkan langkah atau metode dalam menyediakan informasi yang berkualitas dengan mendesain system baru.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (2010:11).

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Davis (2010 : 123-125) adalah sebagai berikut :

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna dengan demikian pengaturan hendaknya memberikan manfaat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

b. Penerangan

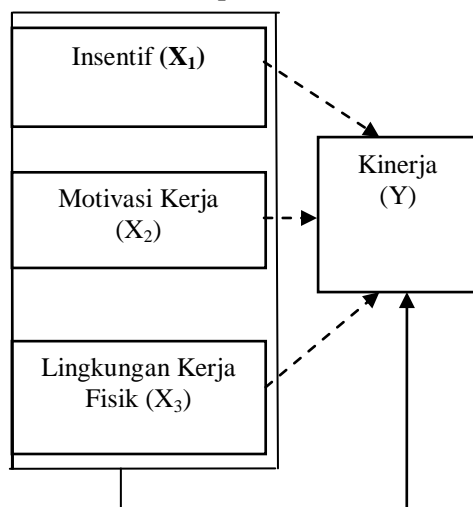
Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawainya sehingga mereka akan menunjukkan hasil kerja yang baik.

c. Udara

Didalam ruangan kerja diperlukan udara yang cukup dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kebugaran dan kesegaran fisik pegawainya.

- d. Suara bising
Suara yang bising akan sangat mengganggu pegawainya dalam bekerja, oleh karena itu setiap organisasi harus menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.
- e. Keamanan
Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.
- f. Kebersihan
Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan diskusinya menjadi sehat. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja karyawan meningkat.

Model Empiris



Keterangan :

- - - - -> : Hubungan secara parsial
- > : Hubungan secara simultan

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- H1 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

H3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja

H4 : Insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya pegawai PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen.

Dalam suatu penelitian, peneliti tidak perlu meneliti semua populasi karena akan memerlukan waktu, biaya dan tenaga besar. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini pegawai PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen yang berjumlah 34 orang.

Jenis Data .

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009:148). Data primer diperoleh langsung dari responden yang menjadi subyek penelitian ini. Penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009: 148). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen

yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah :

- a. Studi pustaka adalah cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
- b. Kuesioner yaitu dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, Sugiyono, (2008 : 143).
 1. Sangat Setuju skor = 4
 2. Setuju skor = 3
 3. Tidak Setuju skor = 2
 4. Sangat Tidak Setuju skor = 1
- c. Wawancara yaitu Wawancara ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada pegawai PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen untuk memperoleh informasi yang berguna bagi peneliti. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:80). Penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen dengan jumlah 34 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2004:78) sampling

jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil atau sama dengan 30 orang. Hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen yang sebagai subjek . Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang

Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 23

Hasil Analisis Dan Pembahasan

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,797 + 0,308X_1 + 0,262X_2 + 0,210 + \epsilon_1$$

1. Variabel insentif dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients* diatas menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil $(X_1) = 0,308$ dengan nilai t hitung sebesar 2,465 lebih besar dari t tabel 2,039 dan tingkat signifikansi 0,020 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050.
2. Variabel motivasi dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients* diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil $(X_2) = 0,262$ dengan nilai t hitung sebesar 2,255 lebih besar dari t tabel 2,039 dan dengan tingkat signifikansi 0,032 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050.
3. Variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients* diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil $(X_3) = 0,210$ dengan nilai t hitung sebesar 2,720 lebih besar dari t tabel 2,039 dan dengan tingkat signifikansi 0,011 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050

Uji Hipotesis

untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik)

terhadap variabel terikat (kinerja) statistiknya adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan tingkat signifikansi dibawah 0,050.

Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini hipotesis dapat dilihat dari Titik Persentase Distribusi t (df = N-K-1) maka hasil t tabel dengan 34 responden 2,039.

- a. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,465 > t_{tabel} sebesar 2,039 dengan tingkat signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti semakin baiknya insentif yang diberikan kepada karyawan PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, artinya bahwa peran insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,255 > t_{tabel} sebesar 2,039 dengan tingkat signifikansi 0,032 dibawah 0,050. Hal ini berarti semakin baiknya motivasi kerja dalam sebuah organisasi atau pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, artinya bahwa peran motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,720 > t_{tabel} sebesar 2,039 dengan tingkat signifikansi 0,011 dibawah

0,050. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik dalam sebuah organisasi atau pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, artinya bahwa peran lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- d. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 6,059 dengan tingkat signifikansi 0,002, karena probabilitas 0,002 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel insentif (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara simultan

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,315 artinya 31,5% kinerja di pengaruhi oleh variabel insentif, motivasi, dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya 68,5% (100%-31,5%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh insentif, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen. Artinya peran insentif dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa pemberian insentif yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, begitu juga sebaliknya pemberian insentif yang kurang akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

- b. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen. Artinya peran motivasi dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen dengan dibuktikan hasil diatas, bahwa motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada hasil kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.
- c. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen. Artinya peran lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen dengan dibuktikan hasil diatas, bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen begitu juga sebaliknya lingkungan kerja fisik yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.
- d. insentif, motivasi dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen.
2. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, stres kerja, beban kerja, efikasi diri, dan lain-lain

Implikasi

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Implikasi Praktis

1. Bagi perusahaan diharap untuk memperhatikan faktor insentif pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, karena faktor pemberian insentif yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen. Saran yang harus dilakukan pihak manajemen PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen mengevaluasi pemberian insentif yang sesuai kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan seperti pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja, sesuai dengan semangat kerja, sesuai dengan kinerja, sesuai dengan tugas yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan rencana-rencana pimpinan, dan sesuai dengan kebutuhan. Besarnya peran insentif terhadap kinerja karyawan PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen pada penelitian ini yaitu sebesar 0,308.
2. Bagi perusahaan diharap untuk memperhatikan faktor motivasi karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, karena faktor motivasi karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen. Karyawan harus mampu mempunyai motivasi kerja yang tinggi seperti motivasi intrinsik yaitu yang semangat yang timbul dari diri sendiri dan motivasi ekstrinsik yang timbul dari luar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang harus dilakukan pihak manajemen PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen mengevaluasi motivasi kerja karyawan agar termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya seperti karyawan harus mempunyai motivasi dalam merencanakan rencana kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, motivasi dalam mematuhi jam kerja, motivasi dalam inisiatif kerja yang tinggi. Besarnya peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BKK

- Jateng Perseroda Cabang Kebumen pada penelitian ini yaitu sebesar 0,262.
3. Bagi perusahaan diharap untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, karena faktor lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen. Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang harus dilakukan pihak manajemen PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen mengevaluasi lingkungan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya seperti lingkungan kerja fisik warna ruangan yang cerah, lingkungan kerja dalam ruangan yang terang, lingkungan kerja dengan udara yang sejuk, lingkungan kerja dengan suasana yang tenang tidak bising, lingkungan kerja yang aman, dan lingkungan kerja yang bersih. Besarnya peran lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen pada penelitian ini yaitu sebesar 0,210.

Implikasi Teoritis

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja
Berdasarkan hasil penelitian variabel insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya bahwa insentif berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori penelitian yang dilakukan oleh Silfiati (2018) dengan judul pengaruh insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif insentif terhadap kinerja.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, artinya bahwa peran motivasi kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada

PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen. Hasil tersebut sesuai dengan teori menurut Simamora (2012), motivasi sangat penting karena merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar lebih antusias dan giat berkerja demi mencapai hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Helena Joan Komaling (2016), dengan judul pengaruh recruitmen, motivasi dan lingkungan kerja non fisik pada finance Bank PT. BANK BRI MANADO. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen, artinya bahwa peran lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BKK Jateng Perseroda Cabang Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dudung Juhana, Haryati (2013) dengan judul pengaruh motivasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif lingkungan kerja meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dale, A Time. 1992. *Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Davis, Keith dan Newstorm, 2006. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta Erlangga.
- Dudung Juhana, Haryati. 2013. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Diambil tahun 2020 dari Jurnal Ekonomi Bandung: STIE Pasundan Bandung.
- Faiqoh. 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Batik 2 Kebumen. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
- Feni Septi Aryanti. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gunawan, Sudarmanto. (2005), Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21, Cetakan IV.Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.Hani. 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- _____.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. https://www.researchgate.net/publication/299588945_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA
- _____. 2011. <http://repository.unpas.ac.id/30506/5/BAB%20II.pdf>
- _____. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. (2010). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Hadi, Syamsul. (2009), *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*.Edisi 1.Yogyakarta : BPFE
- Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV.Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibun, M.S.P. 2011.*Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010.*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Hadi, Syamsul. 2009, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*.Edisi 1.Yogyakarta : BPFE
- Helena Joan Komaling. 2016. Analisis pengaruh recruitmen, motivasi dan lingkungan kerja non fisik pada finance Bank PT. Bank BRI Manado. Diambil tahun 2020 dari jurnal Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Kusworo.2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK Alfalah Somelangu Sumberadi Kebumen. Skripsi

- Sarjana (Tidak dipublikasikan), :
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Putra Bangsa Kebumen.
- Laksana, Fajar. 2008, *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Santoso, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Silfiati. 2018. Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Surabaya. Skripsi Sarjana Surabaya: Universitas Islam Sunan Ampel.
- Sugiono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Yuki, Gary. 1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.