

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Pada PT. J&T Cargo Mahakam Kota Bengkulu

Rico Aprilian Saputra⁽¹⁾ Merta Kusuma⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Universitas Muhammadiyah Bengkulu

mertakusuma@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and incentives on employee productivity at PT. J&T Cargo Mahakam Bengkulu City. The population in this study were all employees at the PT. J&T Cargo Mahakam Bengkulu City. Sampling in this study, using the census method, namely taking the entire existing population. Research data were analyzed using multiple linear regression analysis method. The research results show that (1). The work environment has a positive and significant effect on employee work productivity at PT. J&T Cargo Mahakam Bengkulu City, and (2). Incentives have a positive and significant effect on employee work productivity at PT. J&T Cargo Mahakam Bengkulu City. (3) the work environment and incentives simultaneously influence the work productivity of employees at the PT. J&T Cargo Mahakam Bengkulu City by 75.50%.

Key words : Work environment, Incentives and Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Sebab kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, melainkan faktor manusia yang merupakan faktor terpenting, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja.

Menurut Muchdarsyah Sinungan, produktivitas adalah : “suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi” (Sinungan, 2014). Produktivitas dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang wajar untuk menaikkan tingkat upah. Kebanyakan organisasi menentukan produktivitas sebagai ukuran keberhasilan, produktivitas tinggi yang dicapai merupakan keberhasilan organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi akan diberikan penghargaan dalam bentuk bonus dan insentif. Produktivitas kerja biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Produktivitas kerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja dan memberikan insentif kepada karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stress pada karyawan dan hal ini akan menimbulkan penurunan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif itu di perusahaan yang diteliti adalah sesama rekan kerja yang belum mampu bekerja maksimal secara tim, lingkungan kerja yang tidak aman, ruangan kerja yang agak sempit, beberapa atasan yang tidak memberikan teladan yang baik, banyaknya karyawan dalam satu ruangan dan menyebabkan kurang konsentrasinya masing-masing karyawan disebabkan keluar masuknya karyawan dalam ruangan itu. Faktor penting berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian insentif kepada karyawan (Rachmawati, 2018). Pemberian insentif merupakan cara yang tepat untuk memotivasi karyawan, sebab dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan jenjang karir, maka akan memacu kinerja karyawan agar selalu optimal dalam bekerja. Pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan yang dihargai masyarakat dan perusahaan yang mempunyai nama baik akan membuat karyawan betah dan memiliki kinerja yang kuat untuk bekerja di perusahaan tersebut. Ketepatan dan kelancaran pemberian insentif juga harus diperhatikan karena jika insentif yang diterima dalam kenyataannya sering tidak lancar, tentunya hal tersebut akan membuat kinerja karyawan akan menurun.

Perusahaan PT. J&T Cargo Mahakam yang bergerak dibidang pengiriman cargo yang ditunjukkan khusus untuk mengirim barang berat dan besar yang berada di Jl. Mahakam Raya, Kelurahan jalan Gedang, Kecamatan Gading Cempaka, Kota Bengkulu.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada PT. J&T Cargo yaitu menurunnya produktivitas. Produktivitas kerja karyawan dapat diketahui dari jumlah hasil yang diproduksi (*output*), berikut gambaran dari produktivitas kerja karyawan pada PT. J&T Cargo pada bulan November 2022-Januari 2023 pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Data target pengiriman pada PT. J&T Cargo Mahakam November 2022 – Januari 2023

N O	BULAN	URAIAN PERKERJAAN	TARGET PENGIRIMAN	HASIL PENGIRIMAN	BOBOT (%)
1.	November	Pengiriman barang	Rp. 25.000.000	Rp. 21.010.000	84 %
2.	Desember	Pengeriman barang	Rp. 25.000.000	Rp. 18.954.000	75,8 %
3.	Januari	Pengeriman barang	Rp. 25.000.000	Rp. 17.655.000	70%

Sumber : PT. J&T Cargo Mahakam

Dari tabel diatas dapat dilihat 3 bulan terakhir mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan. Penurunan produktivitas kerja karyawan ini disebabkan oleh terganggunya proses produksi yang berjalan hal ini diduga terjadi karena masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal peneliti, lingkungan kerja pada PT. J&T Cargo Mahakam kurang kondusif, hal ini disebabkan oleh suhu udara yang kurang sejuk sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, penerangan yang kurang memadai, suara musik yang terlalu keras, serta keamanan yang kurang memadai, dan hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, ditambah lagi dengan kurangnya pemberian insentif yang tidak memuaskan, target yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan hasil pembagian yang didapat, bonus tahunan yang semakin menurun, dan sarana transportasi yang tidak mendukung. Kondisi ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi para karyawan dan menjadi masalah yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Agar hasil yang diinginkan lebih efektif, maka pegawai harus mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat

kerja tersebut diperlukan pula kondisi lingkungan kerja yang baik dan pemberian insentif yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan perusahaan kearah yang lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. J&T Cargo Mahakam Kota Bengkulu”.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai produktivitas kantor J&T Cargo Mahakam kota Bengkulu yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercayai dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus yakni mengambil seluruh populasi yang ada berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang penulis tempuh adalah sebagai berikut :

Observasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada tempat penelitian dikantor J&T Cargo Mahakam Kota Bengkulu.

Kuisisioner

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada subjek penelitian dengan maksud untuk memperoleh data tentang keputusan pembelian. Dalam kuisisioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa.

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban ressponden diberi skor. Dalam pemberian skor maka digunakan skala likert (Sugiyono, 2013). Skala likert merupakan cara pengukuran yang berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam prosedur skala likert yaitu menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuisisioner yang disebarkan, jawaban responden terdiri dari lima kategori yang bervariasi yaitu :

Tabel 2
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan bentuk penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen atau arsip-arsip perusahaan.

Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2013) yaitu mengumpulkan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan atau karyawan yang terkait langsung dengan penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan program pengelolaan data yaitu, Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22 sebagai suatu alat atau software yang digunakan peneliti dalam menguji kualitas data. Pengujian instrumen penelitian yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Penggunaan metode pengumpulan data dengan kuisisioner, maka kesungguhan responden mengisi kuisisioner merupakan hal penting. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan uji instrumen telah dilakukan pada sampel uji yaitu 30 responden pada karyawan PT. J&T Cargo Mahakam Kota Bengkulu.

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor tiap butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variable.

Setelah itu menentukan hipotesis, H_0 : skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total konstruk, dan H_a : skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan skor total konstruk. Setelah mengajukan hipotesis kemudian uji dengan membandingkan r hitung (tabel *corrected item total correlation*) dengan r tabel (tabel product moment dengan signifikan 0,05) untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila r hitung dan r tabel bernilai positif (Ghozali, 2011).

Jadi uji validitas ingin mengukur apabila pertanyaan dalam kuisisioner sudah benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas pada suatu instrumen penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Pada uji reabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Alpha Cronbach. Dimana apabila suatu variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Putri, 2015).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak mempunyai distribusi normal. Salah satu metode ujinya adalah dengan menggunakan analisis grafik, baik secara normal plot atau grafik histogram, analisis secara statistik dengan uji kolmogorav-smirnov test dengan ketentuan jika nilai signifikansi kolmogorov smirnov pada variabel lebih kecil dari nilai signifikansi ($\alpha = 0,05$) yang telah ditetapkan maka data terdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi kolmogorov smirnov pada variabel lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan ($\alpha = 0,05$), maka data tidak terdistribusi normal (Eprima 2015, dkk)

Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ (Ghozali, 2011:105).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan software SPSS 22. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau seberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

Analisis deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain adalah kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

Adapun analisis statistika deskriptif ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya. Statistika deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (mean), jumlah (sum) simpangan baku (standard deviation), varians (variance), rentang (range), nilai minimum dan maximum dan sebagainya.

Uji yang digunakan adalah uji rata-rata menggunakan rumus (Sugiyono,2013) :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

X = Angka rata-rata

N = Jumlah responden

Σ = Nilai responden

Hasil dari jawaban responden tersebut kemudian diletakkan kerentang skala yang mempertimbangkan informasi interval penilaian sebagai berikut (Sugiyono, 2013:143):

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (Nilai tertinggi-Nilai terendah)

K = Jumlah Kategori

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat ditentukan penilaian persepsi responden terhadap variabel-variabel penilaian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Kriteria Tanggapan Responden

Interval	Kategori Penilaian
1.00-1.79	Sangat kurang baik
1.80-2.59	Kurang baik
2.60-3.39	Cukup baik
3.40-4.19	Baik
4.20-5.00	Sangat baik

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas kerja
- a : Konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien regresi linear masing-masing variabel
- X₁ : Lingkungan kerja
- X₂ : Insentif
- e : Standar kesalahan

Uji Hipotesis

Uji Parsial dengan Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2011).

Rumus uji t sebagai berikut:

$$T_{uji} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- T_{uji} : t hitung
- r : koefisien korelasi
- n : jumlah sampel
- n - 2 : derajat kebebasan

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kemudian, bila membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel. Jika nilai t hitung lebih tinggi dibanding nilai t tabel dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05, itu berarti kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi variabel terikat, dengan melihat nilai-nilai t

Uji Simultan dengan Uji F

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Kriteria yang digunakan adalah : (a). Jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ atau jika $sig > 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak, (b). Jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ atau jika $sig < 0,05$ maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (ikatan, empati, timbal balik, dan kepercayaan) dalam menerangkan variasi variabel dependen / terikat (kepuasan pelanggan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pada variabel produktivitas kerja penilaian dilakukan dengan 8 indikator. Setiap pegawai dituntut untuk bisa lebih meningkatkan produktivitas kerja. Adapun tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja bahwa dari pernyataan pada variabel produktivitas kerja, indikator yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas kerja adalah indikator pertama (Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai kemampuan) dan ke empat (Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri) dengan nilai rata-rata 4,13. Kemudian dilihat dari yang paling kecil kontribusinya terdapat pada indikator ke enam (Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan) dengan nilai rata-rata 3,67.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarpara pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan efektif dan efisien sehingga dapat mempengaruhi emosional pegawai. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari 8 uraian pernyataan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan pada variabel lingkungan kerja, indikator yang paling dominan mempengaruhi lingkungan kerja adalah indikator ke tiga (Kelembapan udara pada perusahaan ini baik) dengan nilai rata-rata 4,17. Kemudian dilihat dari yang paling kecil kontribusinya terdapat pada indikator ke enam (Hubungan antara sesama rekan kerja diperusahaan ini berjalan dengan baik) dengan nilai rata-rata 2,93. Selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif (X_2)

Insentif merupakan sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi sehingga berdampak pada peningkatan produktivitasnya. Variabel insentif dalam penelitian ini terdiri dari 8 uraian pernyataan, menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan pada variabel insentif, indikator yang paling dominan mempengaruhi insentif adalah indikator ke tiga (Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan) dengan nilai rata-rata 4,47. Kemudian dilihat dari yang paling kecil kontribusinya terdapat pada indikator ke empat (Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari) dengan nilai rata-rata 3,70. Selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan

fungsional antara dua buah variabel bebas (lingkungan kerja dan insentif) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Untuk mendapatkannilai regresi maka digunakan alat bantu program SPSS versi 22.

Tabel 4.
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.590	3.395		.468	.643
Lingkungan_kerja	.152	.168	.161	.902	.375
Insentif	.793	.195	.728	4.075	.000

Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : *Data primer diolah, tahun 2023*

Berdasarkan hasil olahan regresi dengan menggunakan program SPSS versi 22, maka dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,590 + 0,793 X_1 + 0,152 X_2$$

- 1) Nilai konstanta penelitian adalah sebesar 1,590 menunjukkan bahwa besarnya produktivitas kerja tanpa dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan insentif.
- 2) Nilai koefisien lingkungan kerja adalah 0,152 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja yang kondusif ditingkatkan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 15.20%.
- 3) Nilai koefisien insentif adalah 0,793 menunjukkan bahwa jika insentif ditingkatkan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 79.30%.

Uji Hipotesis Secara Parsial

Pengujian dilakukan dengan membandingkan *coefficient* signifikansi (p value) dengan probabilitas signifikansi 0,05. Jika *coefficient* signifikansi (p value) dibawah 0,05 maka hipotesis diterima atau berpengaruh signifikan, sebaliknya jika *coefficient* signifikansi (p value) lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh signifikan.

Untuk mengetahui penelitian berpengaruh positif atau negative maka dilihat pada simbol nilai *coefficient* variabel dari masing-masing penelitian. Jika simbol nilai *coefficient* variabel penelitian positif maka variabel penelitian berpengaruh positif. Sebaliknya, jika simbol nilai *coefficient* variabel penelitian negative maka variabel penelitian berpengaruh negative.

Tabel 5.
Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.590	3.395		.468	.643
Lingkungan_kerja	.152	.168	.161	.902	.375
Insentif	.793	.195	.728	4.075	.000

Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : *Data primer diolah, tahun 2023*

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka dapat dilihat nilai variabel sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini karena nilai *coefficient* signifikansi (p value) lebih besar dari nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,375 > 0,05$). Nilai *coefficient* variabel penelitian adalah 0,152 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
2. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini karena nilai *coefficient* signifikansi (p value) di bawah nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,000 < 0,05$). Nilai *coefficient* variabel penelitian adalah 0,793 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian, bahwa insentif memiliki pengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh nilai t insentif (4,075) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t lingkungan kerja (0,902).

Secara Simultan

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel bebas penelitian (lingkungan kerja dan insentif) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil pengujian secara simultan menggunakan program SPSS versi 22.

Pengujian penelitian dilakukan dengan membandingkan *coefficient* signifikansi (p value) dengan probabilitas signifikansi 0,05. Jika *coefficient* signifikansi (p value) dibawah 0,05 maka hipotesis diterima atau berpengaruh signifikan, sebaliknya jika *coefficient* signifikansi (p value) lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 6
Pengujian Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	489.955	2	244.978	41.641	.000 ^b
Residual	158.845	27	5.883		
Total	648.800	29			

Dependent Variable: produktivitas kerja

Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, insentif

Sumber : *Data primer diolah, tahun 2023*

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini karena nilai *coefficient* signifikansi (p value) lebih kecil dari nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,000 < 0,05$).

Determinasi

Pengujian hipotesis secara determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Hasil pengujian secara determinasi menggunakan program SPSS versi 22.

Tabel 7.Pengujian Secara Determinasi (Uji R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.869 ^a	.755	.737	2.42552	.755	41.641	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, insentif

Sumber : *Data primer diolah, tahun 2023*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja dan insentif) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) karena nilai R mendekati nilai 1 yakni 0,869 atau sebesar 86,90%. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari besarnya nilai R². Besar R² adalah 0,755 atau kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya adalah sebesar 75,50%. Hal ini berarti bahwa terdapat 24,50% (100% - 86,90%) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain.

Standard error of the estimate (standar deviasi) digunakan untuk mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Besar standar deviasinya adalah 2,425, menunjukkan bahwa standar deviasinya baik. Semakin kecil standar deviasinya maka model semakin baik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. J & T Cargo Mahakam Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 30 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Lingkungan Kerja dan *Insentif* Terhadap Produktifitas Kerja pada PT. J & T Cargo Mahakam Kota Bengkulu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarpara pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa amandan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan efektif dan efisien sehingga dapat mempengaruhi emosional pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini karena nilai *coefficient* signifikansi (p value) lebih besar dari nilai probabilitas signifikansi 0,05. (0,375 > 0,05). Nilai *coefficient* variabel penelitian adalah 0,152 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa jika lingkungan kerja yang kondusif ditingkatkan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 15,20%.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori dari Anoraga (2012) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan karyawan lebih giat untuk bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada produktivitas kerja. Penelitian yang lain juga menyatakan hasil yang sama yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Arwin (2022) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji

hipotesis terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Insentif merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan produktivitas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan. Semangat dan tidaknya pegawai disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini karena nilai *coefficient* signifikansi (*p* value) di bawah nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,000 < 0,05$). Nilai *coefficient* variabel penelitian adalah 0,793 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa jika insentif ditingkatkan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 79,30%.

Menurut Dicky (2021) Pemberian insentif dari perusahaan/instansi secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Maka insentif merupakan faktor yang paling dominan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian insentif sangat diperlukan oleh setiap organisasi/ perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan semangat untuk mendapatkan tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Indra Dwicahya (2019) menyatakan insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Eka Andri Astuti (2017) menunjukkan variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan insentif (X_2) terhadap Produktivitas Kerja pada PT. J&T Cargo Mahakam Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh nilai *t* insentif (4,075) lebih dominan dibandingkan dengan nilai *t* lingkungan kerja (0,902). Berdasarkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Nilai *coefficient* signifikansi (*p* value) lebih kecil dari nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,000 > 0,05$). Variabel bebas (lingkungan kerja dan insentif) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) karena nilai *R* mendekati nilai 1 yakni 0,869 atau sebesar 86,90%. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari besarnya nilai R^2 . Besar R^2 adalah 0,755 atau kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 75,50%. Hal ini berarti bahwa terdapat 24,50% ($100\% - 75,50\%$) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja X_1 dan Insentif X_2 berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (*Y*) pada PT. J & T Cargo Mahakam Kota Bengkulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. J & T Cargo Mahakam Kota Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. J&T Cargo Mahakam.

2. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. J&T Cargo Mahakam.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja, Insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. J&T Cargo Mahakam.

DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Mangkunegara (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Andyawan (2007), Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Surakarta. (online).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Nitisemito, Alex, S. (2011). Manajemen Personalita Cetakan Keempat Belas. Edisi Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Onsardi, O., & Fintahiasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Onsardi, O., Fintahiasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Pradistya, A, A (2017) Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Radenintan Bandar Lampung. (online). <https://digilib.unila.ac.id>, diakses 10 Juli 2018.
- Prawirosentono, Suryadi (2012). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sarwoto (2012). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia. Science.

- Sedarmayanti (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi (2009). Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Simanjuntak, Payaman J(2010). Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta : Lembaga Penerbit FE UI.
- Sinungan, Muchdarsyah (2013) Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara
- Soetjpto, Budi W. 2009. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Supardi (2009). Dasar-Dasar Perilaku Organisasi. Yogyakarta: UII Press.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). “Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,” Jakarta : PT Raja Grafindo Persada