

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL

Muhammad Agung Anggoro¹; Nensi Feronika Siburian²; Rizky Dwi Sartika³;
Silvia Pasaribu⁴; Rainal Putra Anriko Panggabean⁵

Universitas Prima Indonesia, Medan^{1,2,3,4,5}

Email: muhammadagunganggoro@unprimdn.ac.id¹; nensisiburian@gmail.com²;
rdwi29sartika@gmail.com³; silviapasaribu98@gmail.com⁴;
rainalpanggabean@yahoo.co.id⁵

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. Teknik pengambilan sampel mengenakan teknik *purposive sampling* dengan cara memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan kriteria telah bekerja selama 2 tahun atau lebih, setelah observasi ternyata seluruh karyawan telah bekerja lebih dari 3 tahun sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 61 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul dengan koefisien determinasi 62,1% dan 37,9% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of the physical work environment, work performance appraisal, and the provision of incentives on employees working performance at PDAM Tirtanadi Sei Agul branch office. The sampling technique in this study uses a purposive sampling technique by distributing questionnaires to all employees consisting of permanent employees and contract employees with the criteria of having worked for 2 years or more, after observation it turns out that the average employee has worked more than 3 years so that the sample in this study were all employees as many as 61 respondents. The results showed that the physical work environment, work performance appraisal, and the provision of incentives had a positive effect on the performance employees of PDAM Tirtanadi Sei Agul branch office with a coefficient of determination of 62,1% and the remaining 37,9% is explained by variations in other variables.

Keywords : Physical Work Environment, Work Performance Appraisal, Incentive, Performance Employee.

PENDAHULUAN

Organisasi bisa dikatakan stabil atau sukses jika dapat meraih pencapaian yang diinginkannya, cara mencapai tujuan tersebut ialah dengan tenaga kerja yang memilikinerjaryang baik. Kinerja yang baik akan membawa *profit* dan kesuksesan bagi perusahaan, dengan begitu perusahaan harus selalu bisa menjaga dan meningkatkan kinerjarkaryawannya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungankerja fisik. Lingkungankerja fisik yang kondusif akan melancarkan segala aktivitas karyawan sehingga pekerjaan pun akan berjalan baik, untuk melihat sejauh mana kualitas kerja karyawan berjalan perlu yang namanya penilaian prestasi kerja dimana kinerja karyawan akan dinilai dan terus dipantau dengan begitu karyawan akan berusaha semaksimal mungkin menjaga kinerjanya agar tetap dipantau dengan begitu karyawan akan berusaha semkasimal mungkin menjaga kinerjanya agar tetap baik dan tentu saja untuk mempertahankan kualitas kerja karyawan perlu adanya pendorong semangat kerja seperti pemberian insentif.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan sebuah perusahaan yang hanya bergerak dalam bidang penyediaan dan pendistribusiannya air minum salah satu diantaranya adalah PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.

Menjadi perusahaan yang dituntut untuk selalu menyalurkan air bersih dan selalu siap tanggap dalam melayani pelanggan membuat karyawan harus menjaga stamina dan kinerjanya. Dari observasi yang kami dapat ada saja komplain dari pengaduan pelanggan seperti air mati, air kecil, air keruh dan berbau yang bisa kami duga bahwa masih adanya kinerja karyawan yang masih belum optimal karena besarnya tanggung jawab yang mungkin harus selalu dijaga, seperti yang sudah peneliti bahas diatas terdapat faktor penyebab turunnya kinerja karyawan seperti lingkungan kerja fisik, karena itu peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dan mendapatkan ada penerangan yang belum optimal pada divisi tertentu, keadaan suhu udara di sebagian divisi khususnya di lantai atas masih kurang baik, ada juga kebisingan karena lingkungan kerja yang dekat dengan jalan raya sehingga suara bising kendaraan terdengar apalagi jika kondisi macet maka mengganggu konsentrasi karyawan. Karena

itu perusahaan harus memperbaiki lingkungan kerja fisik disekitar supaya karyawan bekerja dengan nyaman dan kinerja dapat terjaga.

Adanya penilaian prestasi kerja adalah untuk dapat selalu mengontrol kinerja karyawan sehingga jika ada kinerja yang menurun atau kurang baik maka perusahaan dapat langsung melakukan perbaikan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Besar kecilnya insentif yang diterima karyawan bergantung pada kontribusinya pada perusahaan. Pemberian insentif pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul sudah dijalankan, adapun macam-macam insentif yang diberikan perusahaan seperti uang makan, uang lembur, yang terdiri dari uang lembur umum, uang lembur khusus seperti hari libur nasional dan uang lembur istimewa. Adanya uang transport yang diberikan perusahaan terhadap petugas lapangan. Tetapi uang insentif berupa uang kerajinan dan tunjangan hanya diberikan kepada karyawan tetap saja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang Sei Agul dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul”**. Dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan?
2. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Sunyoto (2012:43), mengemukakan bahwa lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Munandar (2014:134), mengemukakan lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir luar gedung, lokasi dan perancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara atau ruang kerja seorang tenaga

kerja. Adapun indikator variabel lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna dan dekorasi.

Wibowo (2014:187), mengemukakan penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:69), penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Adapun indikator variabel penilaian prestasi kerja yaitu adil, objektif, transparan dan konsisten.

Hasibuan (dalam Mila 2013:166), mengemukakan upah insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Menurut M. Yani (2012:145), insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Adapun indikator insentif yaitu insentif material, insentif non material.

Menurut Anwar Prabu dalam Zulkarnaen & Herlina (2018:95), bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Umam (2012:186), mengemukakan kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Adapun indikator pengukuran kinerja yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama.

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.
- H2: Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.
- H3: Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.

H4: Lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.

METODE PENELITIAN

Dalam menunjang penelitian supaya bisa dilaksanakan dibutuhkan terdapatnya metode penelitian, pendekatan kuantitatif yakni yang dipakai dalam penelitian ini dengan teknik pengumpulan informasi semacam kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi atau disebut dengan data primer serta sekunder yang didapat dari perusahaan atau sumber referensi yang ada. Adapun sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 61 karyawan terdiri dari karyawan tetap dan kontrak dengan teknik penelitian purposive sampling yaitu teknik penarikan sampel dengan kriteria tertentu, adapun kriteria yang dipakai yaitu karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun atau lebih. Uji validitas untuk 30 orang dilaksanakan di cabang yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada gambar 2 yaitu uji normalitas histogram dapat terlihat garis kurva yang seimbang atau tidak menyimpang dan membentuk sebuah lonceng yang mempunyai makna bahwa data berdistribusi normal. Gambar 3 yaitu uji normalitas p-plot terlihat titik-titik yang memencar serta terlihat teratur mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal, begitu pun yang terjadi pada tabel 1 uji kolmogorov smirnov yang memberikan hasil nilai signifikan $0,875 > 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Pada uji ini korelasi tidak terjadi dan model regresi berjalan dengan baik. Penjelasan dapat diperoleh dari tabel 2 yaitu nilai tolerance lingkungan kerja fisik 0,725 dengan nilai VIF 1,379, penilaian prestasi kerja 0,323 dengan nilai VIF 3,093 dan pemberian insentif 0,369 dengan nilai VIF 2,712.

c. Uji Heteroskedastisitas

Kesamaan varians residual atau tidak sebuah regresi dapat dilihat melalui uji glejser dan grafik scatterplot. Gambar 4 uji grafik scatterplot menunjukkan titik-titik memencar secara random diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan begitu disimpulkan tidak terjadi kesamaan varians. Hal ini juga dapat dijelaskan pada tabel 3 uji glejser, tingkat signifikan setiap variabel independen diatas dengan tingkat kepercayaan 0,05 yaitu lingkungan kerja fisik (0,247), penilaian prestasi kerja (0,092) dan pemberian insentif dengan nilai signifikan (0,167).

d. Analisis Linear Berganda

Seberapa jauh variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen dapat diketahui dari uji berikut. Lihat tabel 4:

$$\text{Kinerja} = 7,650 + 0,153 \text{ Lingkungan Kerja Fisik} + 0,275 \text{ Penilaian Prestasi Kerja} + 0,600 \text{ Pemberian Insentif}$$

e. Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Uji ini berfungsi mengukur sejauh apa variabel dependen dapat menggambarkan variasi variabel independen. Tabel 5 memberikan hasil bahwa adjusted R square yang didapat ialah 0,621 atau 62,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja dan pemberian insentif sedangkan 37,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipakai dalam penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji ini berfungsi menguji pengaruh dimensi variabel independen secara serempak atau bersama terhadap variabel dependen. Penjelasan bisa diperoleh dari tabel 6 yang menunjukkan hasil nilai F_{hitung} 33.786 dengan tingkat keyakinan $(df_1) = 3$ dan $(df_2) = 57$, maka nilai F_{tabel} yang didapat dengan signifikan 0,05 yaitu sebesar 2,77. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka seluruh hipotesis dapat diterima dan dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan melihat seberapa jauh setiap variabel lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja. nilai t_{hitung} lingkungan kerja fisik sebesar $2,159 > 1,67203$ dengan signifikan $(0,035 < 0,05)$, nilai t_{hitung} penilaian prestasi kerja sebesar $2,486 > 1,67203$ dengan signifikan

($0,016 < 0,05$), nilai t_{hitung} pemberian insentif sebesar $2,839 > 1,67203$ dengan signifikan ($0,006 < 0,05$). Berdasarkan angka yang diperoleh dapat dikatakan H_0 diterima dan seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.

KESIMPULAN

Secara parsial dan silmultan variabel lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 33,786 > F_{tabel} = 2,77$ dan signifikan ($0,000 < 0,05$), koefisien determinasi sebesar 62,1% dan sisanya 37,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

SARAN

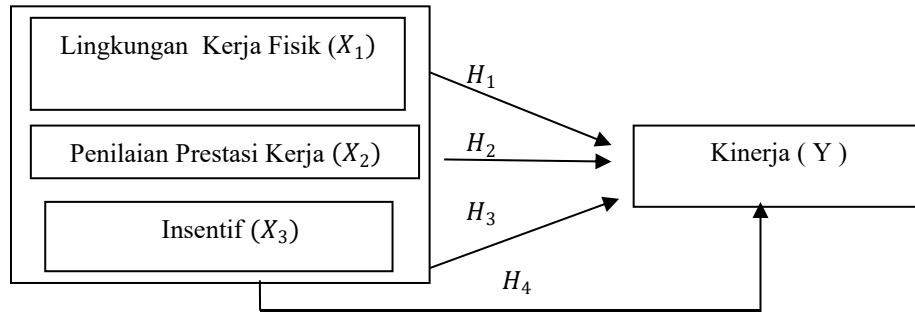
1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan memasukkan variabel lain agar dapat mengetahui selain variabel yang digunakan pada penelitian ini variabel apalagi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menjadi bahan referensi bagi setiap perusahaan untuk mempertahankan dan menjaga kualitas kinerja karyawannya.
2. Bagi pihak universitas, penelitian ini diharap dapat menjadi penambah wawasan dan referensi universitas.
3. Bagi perusahaan, kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja dan pemberian insentif, terjadinya penurunan ataupun peningkatan pada ketiga variabel dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung maka dari itu diharapkan bagi perusahaan dan memperhatikan dan menjaga hal tersebut agar kualitas kinerja dapat selalu dijaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

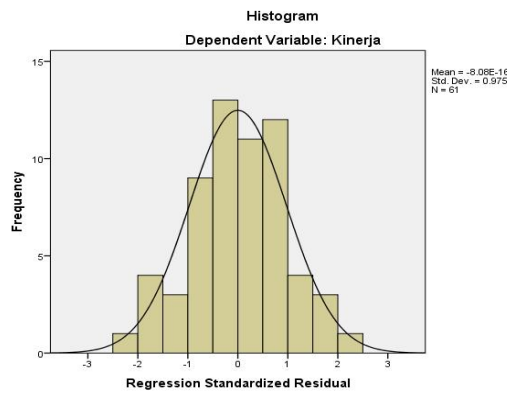
- Azhar, Sunyoto Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Badriyah, Mila. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Aplikasi Multivariate dengan Proses SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mungkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Keenambelas, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*, Cetakan Ketiga, Bandung: Mandar Maju.
- Soeprihanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Yogyakarta.
- Sugiono. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Centre For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Rajawali Pers, Jakarta.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- I Made Agus Suryandita, I Gusti Salit Ketut Netra. Jurnal. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Pelayanan Karyawan PDAM Kabupaten Tabanan : Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.
- Muthia Amanda Dwi Putri. 2017 Jurnal. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.JASARAHARJA PUTERA Cabang Pekanbaru*. JOM Fekon Vol.4 No1.
- Yeri Yuliyanti, Istiatin dan Aryati Ida. 2017. *Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian SewingoPT*. Pelita Tomangmas Karanganyar. Jurnal Akuntansi Dan Pajak, Vol.18, No.01.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R.2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, 2(2), 90-114. DOI: <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>.

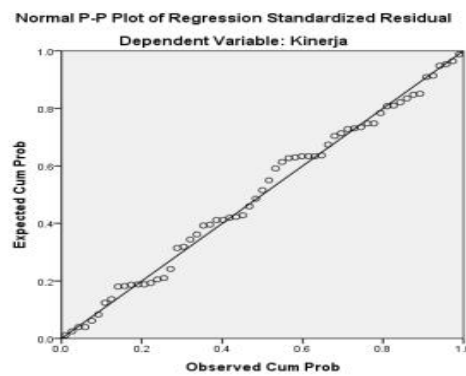
GAMBAR DAN TABEL



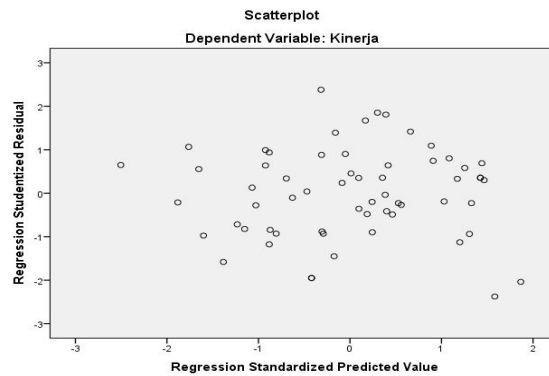
Gambar 1. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram



Gambare3. Uji Normalitas P-P Plot



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Tabel 1
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.81805464
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.058
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.591
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan Kerja Fisik	.725	1.379
Penilaian Prestasi Kerja	.323	3.093
Pemberian Insentif	.369	2.712

Tabel 3
Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.258	1.422		.884	.380
1 Lingkungan Kerja Fisik	.047	.040	.177	1.170	.247
Penilaian Prestasi Kerja	-.107	.062	-.388	-1.716	.092
Pemberian Insentif	.166	.119	.296	1.399	.167

a. Dependent Variable: RES2

Tabel 4
Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.650	2.527		3.027	.004
1 Lingkungan Kerja Fisik	.153	.071	.201	2.159	.035
Penilaian Prestasi Kerja	.275	.111	.347	2.486	.016
Pemberian Insentif	.600	.211	.372	2.839	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.621	2.891

Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja

Tabel 6
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	847.285	3	282.428	33.786	.000 ^b
Residual	476.486	57	8.359		
Total	1323.770	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja

Tabel 7
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.650	2.527		3.027	.004
1 Lingkungan Kerja Fisik	.153	.071	.201	2.159	.035
Penilaian Prestasi Kerja	.275	.111	.347	2.486	.016
Pemberian Insentif	.600	.211	.372	2.839	.006

a. Dependent Variable: Kinerja