Journal of Economics Business Finance and Accounting
Volume 1 No. 2, 2023, 58-68 e-ISSN: 2988-392X
http://journal.mrcrizquna.com/index.php/jebfa

Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Brenda Yulieta Putri
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia
e-mail: brendayuliet11@gmail.com

Abstrak:
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 287 karyawan Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis dengan jumlah sampel sebanyak 74 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner melalui *google form*. Analisis data untuk menguji hipotesis menggunakan persamaan regresi, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis diketahui 1) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,114, t_{hitung} 20,021 dan nilai signifikansi 0,047. 2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,329, t_{hitung} 20,337 dan nilai signifikansi 0,022. 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,432, t_{hitung} 40,336 dan nilai signifikansi 0,000. 4) Insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 520,133 dan nilai signifikansi 0,000.

Kata Kunci: Insentif, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

The Influence of Incentives, Training and Work Environment on Employee Performance

Abstract:
This study aims to determine the effect of incentives, training, and work environment on employee performance at Yarsis Islamic Hospital of Surakarta either partially or simultaneously. This research method is a quantitative method. The population in this study were 287 employees of the Yarsis Islamic Hospital of Surakarta with a total sample of 74 respondents. Data collection was done by using a questionnaire via google form. Data analysis to test the hypothesis using the regression equation, F test, t test, and the coefficient of determination. Based on the results of the analysis, it is known that 1) Incentives have a significant effect on employee performance. This is indicated by the regression coefficient value of 0.114, t_{count} 20.021 and a significance value of 0.047. 2) Training has a significant effect on employee performance. This is indicated by the regression coefficient value of 0.329, t_{count} 20.337 and a significance value of 0.022. 3) Work environment has a significant effect on employee performance. This is indicated by the regression coefficient value of 0.432, t_{count} 40.336 and a significance value of 0.000. 4) Incentives, training, and work environment have a significant effect on employee performance. This is indicated by the F_{count} value of 520.133 and a significance value of 0.000.

Keywords: *Incentives, Training, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin terus berkembang dan maju, harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya adalah faktor sumber daya manusia (Utamy, Ahmad, & Eddy, 2020). Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan tempat sumber daya manusia bekerja harus memperlakukan sumber daya manusia dengan baik supaya menghasilkan semangat kerja yang tinggi, efektif, dan efisien (Indrayani, 2020). Hal ini disebabkan karena manusia memiliki peranan penting bagi pencapaian sasaran organisasi atau perusahaan.

Pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan mudah dicapai jika organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia handal serta berpengalaman di bidangnya (Widodo, Adiyani, & Katili, 2021). Sebuah organisasi atau perusahaan di bidang jasa, akan selalu berhubungan dengan manusia didalamnya. Salah satunya adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan instansi yang menyelenggarakan pelayanan jasa kesehatan, yang dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal dan terus meningkatkan kualitas layanannya (Situmorang, 2020).

Pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Insentif didefinisikan sebagai bentuk pembayaran yang terkait dengan kinerja dan bagi hasil untuk karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghematan anggaran (Kudsi, Riadi, & AS, 2018). Pendapat lain juga menjelaskan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan (Sinaga, 2020).

Banyak perusahaan yang mulai menyadari besarnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tanpa karyawan yang berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Untuk mencapai kesuksesan tersebut, perusahaan harus memberikan pelatihan kepada setiap karyawan agar karyawan dapat dengan mudah memahami tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan merupakan suatu cara untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk menunjang tercapainya tujuan. Hal ini diperkuat dengan penjelasan yang menjelaskan bahwa pemberian pelatihan adalah suatu cara dimana orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan melakukan pelatihan yang tepat bagi karyawan, maka pengetahuan dan kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan akan meningkat. Peningkatan kemampuan setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan keahlian setiap karyawan (Sudaryanto, 2018).

Khosiah & Muhardini (2019) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Kinerja organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kinerja individu sebagai unit terkecil dalam suatu organisasi (Sayuti & Zahrotul, 2019). Berdasarkan pandangan interaksionis, kinerja individu dipengaruhi oleh karakter individu dan faktor lingkungan kerja. Hasil yang positif diwujudkan oleh kesesuaian kepribadian individu dengan kualifikasi pekerjaan. Setiap instansi mempunyai kepribadian lingkungan kerja berbeda-beda. Keberadaan lingkungan kerja untuk karyawan disadari sepenuhnya memiliki kelebihan dan kekurangan. Namun ada sebagian karyawan tidak memperdulikan terhadap lingkungan kerjanya. Apabila lingkungan kerja memiliki suasana yang tidak baik, tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap karyawan seperti

menurunkan semangat kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Eka et al., (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Hermawan & Rahadi, 2021).

Sebagaimana uraian di atas, kinerja karyawan merupakan salah satu kebutuhan bagi rumah sakit dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan. Hal ini berlaku juga bagi Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis. Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis merupakan salah satu rumah sakit Islam yang ada di Surakarta selain rumah sakit Kustati dan rumah sakit Muhammadiyah. Perjalanan pelayanan kesehatan rumah sakit Islam Yarsis pada beberapa tahun yang lalu sempat berhenti operasional. Pasang surut pergantian manajemen rumah sakit terlepas dari permasalahan internal yang dihadapi tentu berdampak pada kinerja sumber daya manusia. Manajemen Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis memerlukan keyakinan karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya melalui pemberian insentif, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja bagi karyawan. Manajemen Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis tentu ingin segera kembali dapat beroperasional sebagaimana rintisan Yarsis pada awal didirikan.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".

METODE

Populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian (Bungin, 2017). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis. Berdasarkan data dari pihak diklat, karyawan Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis berjumlah 287 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Teknik sampel/*sampling* penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik *random sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam penelitian. Sampel yang akan digunakan berjumlah 74 responden menggunakan rumus Slovin.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan sedangkan variabel independen yang diguanakan adalah X1 Insentif, X2 Pelatihan dan X3 Lingkungan Kerja. Data-data variabel tersebut dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data yang dikumpulkan tersebut diuji ini menggunakan uji statistik meliputi Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi. Sebelumnya terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji Multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*
		B	*Std. Error*	*Beta*
1	(Constant)	120,269	30,743	
	Insentif	0,114	0,056	0,193
	Pelatihan	0,329	0,141	0,242
	Lingkungan Kerja	0,432	0,100	0,481

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, persamaan regresi yang dapat disusun sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$Y = 120{,}269 + 0{,}114X_1 + 0{,}329X_2 + 0{,}432X_3$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b_1 = Slope yang berhubungan degan variabel X_1
b_2 = Slope yang berhubungan dengan variabel X_2
b_3 = Slope yang berhubungan dengan variabel X_3
X_1 = Insentif
X_2 = Pelatihan
X_3 = Lingkungan Kerja

Dari hasil persamaan uji regresi berganda di atas, mempunyai keterangan sebagai berikut:

Konstanta (a) bernilai sebesar 120,269. Artinya apabila variabel insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja dinyatakan nol maka variabel kinerja karyawan sebesar 120,629.

Koefisien regresi variabel insentif (b_1) bernilai positif sebesar 0,114. Artinya apabila variabel insentif meningkat 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,114 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi variabel pelatihan (b_2) bemilai positif sebesar 0,329. Artinya apabila variabel pelatihan meningkat 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,329 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_3) bernilai positif sebesar 0,432. Artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,432 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t

Analisis uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil analisis data uji t, yang menunjukkan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.

Journal of Economics Business Finance and Accounting
Volume 1 No. 2, 2023, 58-68 e-ISSN: 2988-392X
http://journal.mrcrizquna.com/index.php/jebfa

Tabel 1. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	120,269	30,743		30,278	0,002
	Insentif	0,114	0,056	0,193	20,021	0,047
	Pelatihan	0,329	0,141	0,242	20,337	0,022
	Lingkungan Kerja	0,432	0,100	0,481	40,336	0,000

Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (20,021 > 1,667), maka untuk variabel insentif (X_1), H_0 ditolak artinya bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis.

Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (20,337 > 1,667), maka untuk variabel pelatihan (X_2), H_0 ditolak artinya bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis.

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (40,336 > 1,667), maka untuk variabel lingkungan kerja (X_3), H_0 ditolak artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang berarti model yang dibuat sudah layak. Adapun hasil uji F yang dilakukan dengan analisis regresi pada *software for windows* SPSS 21.0 memiliki hasil yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9400,475	3	3130,492	520,133	0,000a
	Residual	4200,930	70	60,013		
	Total	13610,405	73			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukan bahwa signifikasinya adalah 0,000 atau kurang dari 0,005 dengan nilai F_{hitung} sebesar 520,133 yang jika dibandingkan dengan F_{tabel} menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (520,133 > 2,74), jadi kesimpulannya model regresi yang digunakan sudah tepat, yaitu variabel insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah guna mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018) .

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,831[a]	0,691	0,678	20,45220

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,678 atau 67,8%. Jadi variabel independen (insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja) dapat menjelaskan 67,8% variasi variabel kinerja karyawan dan sisanya 32,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig sebesar 0,047 dengan nilai koefisien beta 0,114. Nilai sig 0,047 < 0.05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni 20,021 > 1,667, hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang berarti bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh yaitu sebesar 0,114 memiliki arti bahwa semakin baik insentif yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis. Karyawan tentunya akan bekerja dengan kinerja yang tinggi jika diberikan insentif yang cukup baik.

Kinerja karyawan akan terlihat dari semangat kerja yang ditunjukkan karyawan dari besar kecilnya insentif yang diperoleh. Karyawan yang mendapatkan insentif tidak sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan dalam bekerja akan terlihat tidak semangat untuk bekerja, atau bahkan melakukan pengunduran diri. Pada intinya, seluruh karyawan yang sudah bekerja maksimal, akan berharap gaji tambahan yang disebut insentif. Oleh sebab itu, apabila dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara pekerja dan atasan (Rahayu, 2020). Sejalan dengan penelitian dari Septaviandri (2020) menunjukkan hasil bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Indo Surabaya.

Salah satu cara yang ditempuh perusahaan dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawannya adalah dengan melakukan kebijakan pemberian insentif agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja seperti rendahnya kinerja dikarekanakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Oktaria & Alexandro, 2020).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian dari Astuti (2021), Almaududi, Syukri, & Astuti (2021), Istikomah & Ratnasari (2022), dan Yusnita & Rohana (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh yang berarti antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Bentuk insentif yang diberikan perusahaan berupa uang, komisi, *profit sharing*, kompensasi yang ditangguhkan, jaminan sosial serta bentuk yang berupa pelayanan karyawan dan pemberian *reward*.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig sebesar 0,022 dengan nilai koefisien beta 0,329. Nilai sig 0,022 < 0.05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni 20,337 > 1,667, hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh yaitu sebesar 0,329 memiliki arti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luffi et al., (2021) bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, yaitu jika hasil penilaian pelatihan yang didapatkan selama masa pelatihan bagus, maka perusahaan akan terkena dampak baiknya seperti meningkatnya kinerja karyawan dan akan tercapainya visi dan misi perusahaan. Hasil penelitian ini juga senada dengan temuan penelitian dari Hartomo & Luturlean (2020), Kosdianti & Sunardi (2021), dan Maharani, Ali, & Rialmi (2021) bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan manfaat pelatihan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan layak menjadi sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai penguat fondasi karyawan agar tetap komitmen dalam pekerjaannya, dengan begitu karyawan patut dinilai kinerjanya, dan dalam realisasi pengembangan diri ini bermacam bentuk, antara lain melalui pendidikan yang lebih tinggi atau pelatihan peningkatan kemampuan.

Para karyawan baru perlu diberikan pelatihan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk karyawan lama, pelatihan sumber daya manusia digunakan sebagai dasar peningkatan kemampuan dan perpindahan pekerjaan dan karyawan yang sudah lama bekerja akan dituntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,432. Nilai sig 0,000 < 0.05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni 40,336 > 1,667, hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh yaitu sebesar 0,432 memiliki arti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterima karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yuliantari & Prasasti (2020), Tangkawarouw, Lengkong, & Lumintang (2019), dan Karina, Gadzali, & Budiarti (2020) yang menyatakan terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sinambela (2021) mengungkapkan kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Perusahaan perlu memelihara kinerja karyawan karena penurunan dan peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman dan aman, peraturan kerja yang tegas dan jelas, dan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mudah untuk beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan

berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Yuliantari & Prasasti, 2020).

Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dengan uji F diketahui bahwa insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis, hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (520,133 > 2,74). Hal tersebut diperkuat dengan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,678, yang menunjukkan bahwa variabel insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,8%. Sedangkan sisanya sebesar 32,2% mendapat kontribusi dari variabel lain yang tidak terdapat di dalam model penelitian ini.

Rumah sakit dituntut untuk selalu dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dalam melayani pasien dengan baik. Dalam mencapai tujuan pelayanan tersebut, maka perlu diperhatikan hal-hal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, antara lain insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian dari (Septaviandri, 2020) bahwa beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja.

Semakin meningkatnya kebutuhan layanan, rumah sakit perlu memberikan pelatihan secara rutin. Selain pelatihan, untuk memberikan rasa aman atas resiko-resiko pekerjaan yang ada serta memberikan kesejahteraan kepada karyawan, rumah sakit memberikan insentif bagi karyawannya. Rumah sakit juga perlu memiliki lingkungan kerja yang dapat memacu semangat kerja karyawannya, dengan begitu karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan rumah sakit dapat mencapai tujuan yang efektif.

Insentif merupakan bentuk dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang diharapkan dapat memberikan motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Pelatihan meningkatkan kemampuan, kompetensi, ketrampilan, produktivitas organisasi, dan kinerja karyawan menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerja, dan akan membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Lingkungan kerja pun mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan saling berhubungan sehingga dapat meningkatkan pelayanan prima rumah sakit apabila ke empat variabel tersebut berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitan pengaruh insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

Insentif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis, hal ini dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 20,021 > t_{tabel} 1,667 dan tingkat signifikan 0,047 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,047 < 0,05. Hipotesis pertama diterima.

Pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis, hal ini dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 20,337 > t_{tabel} 1,667 dan tingkat signifikan 0,022 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,022 < 0,05. Hipotesis kedua diterima.

Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis, hal ini dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh

nilai t_{hitung} 40,336 > t_{tabel} 1,667 dan tingkat signifikan 0,000 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,000 < 0,05. Hipotesis ketiga diterima.

Insentif, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis, hal ini bisa dilihat dari hasil uji F simultan, yaitu F_{hitung} > F_{tabel} (520,133 > 2,74). Dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan pengolahan data kuantitatif dengan program SPSS pendekatan analisis regresi berganda dapat dilihat hubungan insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari dengan nilai R^2 sebesar 0,678 (67,8%). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: 1) Bagi rumah sakit, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukkan ataupun sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan pemberian insentif. Karena pemberian insentif yang positif akan mampu mendorong kinerja karyawan semakin meningkat. Oleh karenanya rumah sakit harus terus meningkatkan pemberian insentif dikarenakan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan terus meningkat otomatis akan beriringan dengan kualitas dari rumah sakitnya sendiri. 2) Agar terciptanya SDM yang unggul, rumah sakit harus secara berkala meng*upgrade* karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan terkait pelayanan rumah sakit. Dengan begitu kemungkinan kinerja karyawan dari rumah sakit akan menjadi insan-insan yang mumpuni di bidang kesehatan. 3) Diharapkan kepada pimpinan rumah sakit, agar kinerja karyawan terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja. Pada dasarnya kinerja karyawan rumah sakit sudah baik, namun ada beberapa faktor yang perlu diperhatihan kembali seperti hubungan antara sesama karyawan, temperatur udara, sanitasi lingkungan dan prasarana yang mendukung, sehingga karyawan dapat memaksimalkan pekerjaan. 4) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu tambahan referensi mengenai kinerja karyawan bagi peneliti maupun peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengangkat topik penelitian sejenis, yaitu insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, bagi para akademisi yang ingin meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti menyarankan untuk memperluas faktor-faktor yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *6*(1), 96–102. https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233

Astuti, W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. *Jurnal SeMaRaK*, *4*(3), 22–29. https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13410

Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Depok: Rajawali Pers.

Eka, L., Darjati, & Theresia, A. D. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kelelahan Tenaga Kerja. *Gema Lingkungan Kesehatan*, *17*(2), 100–104. https://doi.org/10.36568/kesling.v17i2.1061

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartomo, N., & Luturlean, B. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, *4*(1), 100–107. https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp100-107

Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, *16*(1), 118–124. https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090

Indrayani B. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*, *2*(2), 63–70. https://doi.org/https://doi.org/10.31605/mandar.v2i2.725

Istikomah, N., & Ratnasari, N. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lumintu Cirebon. *Jurnal Impresi Indonesia*, *1*(4), 315–321. https://doi.org/https://doi.org/10.36418/jii.v1i4.47

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *WBAJ: The World of Business Administration Journal*, *2*(1), 89–102. https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916

Khosiah, K., & Muhardini, S. (2019). Pelatihan Manajemen Pengelolaan BUMDES Mart Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. *JUPE : Jurnal Pendidikan Mandala*, *4*(5), 323–325. https://doi.org/10.36312/jupe.v4i5.980

Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, *1*(1), 141–150. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070

Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, *9*(2), 85–93. https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977

Luffi, M., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. G4s Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Projek PT HM Sampoerna Tbk di Jakarta). *Jurnal Arastirma*, *1*(1), 93–105. https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10066

Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, *6*(2), 59–72. https://doi.org/https://doi.org/10.32503/jmk.v6i2.1516

Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, *11*(1), 126–131. https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jimat.v11i1.24675

Rahayu, S. (2020). *Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Sayuti, M., & Zahrotul, A. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Terminal Semen Karawang. *1st Conference on Industrial Engineering and Halal Industries (CIEHIS)*, *1*(1), 38–47.

Septaviandri, N. (2020). Pengaruh Pelatihan, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, *3*(2), 27–50. https://doi.org/10.30996/jem17.v3i2.3457

Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada PT.

Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, *28*(1), 132–144. https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Situmorang, M. (2020). Analisis Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Harapan Jayakarta Jakarta Timur Tahun 2017. *ENHANCEMENT : A Journal of Health Science*, *1*(1), 1–7. https://doi.org/10.52999/sabb.v1i1.5

Sudaryanto, D. H. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Swara Patra : Majalah Ilmiah PPSDM Migas*, *4*(2), 18–26.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. ., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(1), 371–380.

Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, *1*(3), 225–236. https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26

Widodo, Z. D., Adiyani, R., & Katili, A. Y. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Sablon dalam Peningkatan Produktifitas Karyawan di Zee.Screenprinting. *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis 41 UTP Surakarta*, *1*(1), 1–5. https://doi.org/10.36728/semnasutp.v1i01.1

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *4*(1), 76–82. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699

Yusnita, E., & Rohana, T. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 1–7.