

**PENGARUH INSENTIF, PELATIHAN, LINGKUNGAN,
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ADIRA MULTI FINANCE
BANDAR JAYA**

Ana Andrizanah, I Komang Winatha dan Yon Rizal
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of the influence of incentives, training, work environment and work discipline on employee performance. The research method used in this research is descriptive method verification with *ex post facto* approach and survey. The population in this study is that all employees of PT. Adira Multi Finance Bandar Jaya Branch, Central Lampung and a sample of 38 respondents determined by saturated sampling techniques. Data collection is done using a questionnaire. The collected data is processed by classical assumption test. The results of data analysis show that there are insignificant influences on incentives, training, work environment and work discipline on employee performance.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif, pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah dan sampel 38 responden yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul diolah dengan uji asumsi klasik. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan insentif, pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : insentif, pelatihan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan dalam proses pengambilan keputusan. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Menurut Wilson (2012: 230) Menyatakan bahwa, peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Kinerja karyawan di perusahaan ini menjadi tolak ukur dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini berfokus pada karyawan bagian collection. Dimana perkembangan

tingkat kinerja karyawan bagian collection di Tingkat kinerja karyawan PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah mengalami penurunan terlihat dari pencapaian target bayar karyawan yang tidak terrealisasikan pada 4 bulan terakhir.

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting, namun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ketersediaan peralatan dan barang, lingkungan kerja, visi misi budaya kerja, sistem komunikasi, pelatihan dan pengembangan diri serta bonus dan insentif. Sistem komunikasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam peningkatan kinerja karyawan, di PT. Adira Multi Finance Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik, dimana pimpinan menjalin hubungan dengan karyawan dengan cara yang menyenangkan, bersahabat, ramah dan bijaksana sehingga terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik.

Insentif juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Insentif merupakan salah satu penghargaan, motivasi atau balas jasa dalam bentuk materi yang diberikan perusahaan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal yang penting sehingga diharapkan perusahaan dapat memperhatikan pemberian insentif tersebut. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai

dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya karyawan bekerja tanpa ada motivasi yang tinggi. Jadi, semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula insentif yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Begitu pula menurut Mangkunegara (2014: 89), 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 (perusahaan)”. Jadi, insentif juga dapat dikatakan sebagai penghargaan bagi para karyawan yang telah bekerja sesuai tugas yang merupakan tanggungjawabnya.

Selain itu, besaran insentif yang diterima tiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan pencapaian target dan hasil kerja yang dicapai. Hal ini menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Rendahnya insentif dan besaran yang berbeda-beda dapat menimbulkan menurunnya tingkat kinerja karyawan karena masih kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat melalui adanya pemberian insentif tersebut. Insentif yang dikelola secara benar dapat membantu mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki agar tetap produktif untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas maka

diperlukannya pelatihan kerja. Menurut Kaswan (2011: 2), “Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan,” sedangkan menurut Simamora dalam Hartatik (2014: 89) mengemukakan bahwa, “Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.”

Jadi dapat diartikan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatkan pengetahuan dan keahlian untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik agar tercapainya tujuan perusahaan. Dimana pelatihan kerja akan meningkatkan kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang baru, dan penyesuaian dengan peralatan teknologi yang baru sehingga akan bermanfaat pada penyesuaian terhadap tuntutan lingkungan yang baru.

Namun di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah, pelatihan kerja yang diberikan untuk karyawan bagian collection masih kurang, terlihat dari beberapa karyawan berkata bahwa mereka belum dapat menyesuaikan diri dengan sistem yang digunakan pada saat ini dikarenakan sistem yang selalu berubah-ubah sesuai dengan kebijakan perusahaan sedangkan pelatihan menggunakan sistem yang baru belum diadakan perusahaan.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Dimana Lingkungan kerja secara langsung dapat mempengaruhi proses kerja karyawan, lingkungan kerja yang

baik akan menciptakan kinerja yang optimal, begitu sebaliknya lingkungan kerja yang buruk maka akan menciptakan kinerja yang buruk. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah khususnya di bagian collection menunjukkan bahwa, rata-rata karyawan lebih sering kerja dibagian lapangan sehingga lingkungan kerja masing-masing karyawan berbeda-beda dan berubah-ubah sehingga terkadang lingkungan kerja yang didapat kurang kondusif.

Menurut Swastha dan Sukotjo (2009: 26-27), lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Sehingga, dapat diartikan bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2009: 125) bahwa, “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan”.

Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2009: 193).

Karyawan yang bekerja di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah memiliki hari kerja selama lima hari dalam seminggu yaitu senin-jumat. Perusahaan ini mulai bekerja pada pukul 07.45-17.00 dan waktu istirahat pada pukul 12.00-13.20. Berdasarkan wawancara dengan salah satu staff bagian operation, masih banyak karyawan bagian collection yang datang terlambat baik pada saat absen pagi maupun pada saat istirahat. Akibatnya pencapaian target karyawan bagian collection kurang optimal dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini akan melihat bagaimana pengaruh insentif, pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2010: 170), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing,

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 260) mengemukakan bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dan menurut Sutrisno (2010: 171) mengemukakan bahwa, kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Berdasarkan pemaparan beberapa ahli di atas dapat diketahui bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah.

4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah.

5) Untuk mengetahui pengaruh insentif, pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* and *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya sedangkan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi (Sujarwo dan Basrowi, 2009: 96).

Menurut Sugiyono (2010:6), Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test,

wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah sebanyak 38 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011: 61) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga, sampelnya adalah karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah sebanyak 38 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian adalah Angket (Kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010: 199). Untuk menunjang data interval maka penulis, menggunakan pendekatan *semantic differential*. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Collection Di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah yang tidak signifikan. Insentif yang inggi

akan meningkatkan kinerja karyawan. Insentif merupakan suatu perangsang atau daya tarik yang diberikan untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sependapat dengan Mangkunegara (2016: 89) yang mengemukakan bahwa, insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta" yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $21.007 > 3,27$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Persamaan dengan penelitian ini ada pada variabel insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada subjek, lokasi penelitian dan ruang lingkup ilmu.

2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Collection Di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah yang tidak signifikan. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan sangat diperlukan oleh karyawan baik bagi karyawan baru dan karyawan lama. Pelatihan bagi karyawan baru bertujuan agar karyawan dapat menyesuaikan pekerjaannya serta dapat menjalankan sesuai dengan pekerjaannya. Apabila karyawan baru dapat menjalankan tugasnya dengan baik maka karyawan baru akan dapat menyumbangkan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan bagi karyawan lama, pelatihan bertujuan agar karyawan dapat menyesuaikan dirinya dalam pekerjaan yang baru, kemampuan penyesuaian dengan peralatan atau teknologi yang baru, sehingga kemampuannya yang baru bermanfaat pada penyesuaian akan perubahan tuntutan lingkungan, serta lebih cepat dalam penyesuaian diri sehingga mampu memberikan kontribusi pada kinerja perusahaan. Sependapat dengan pendapat Kaswan (2011: 2) yang mengemukakan bahwa, “Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Serta

Sumarsono (2009: 92-93) yang mengemukakan bahwa, pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan SDM. Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

Penelitian ini didukung juga dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugiarti, Tuti Hartati dan Hafniza Amir dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padma Ardy Aktuaria Jakarta” yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,878 > 1,711$ dengan nilai signifikasi sebesar $0,008 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Persamaan dengan penelitian ini ada pada variabel pelatihan dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian dan lokasi penelitian.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Collection Di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah yang tidak signifikan. Lingkungan kerja baik maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat

Sedarmayanti (2009: 21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seperti juga yang diungkapkan oleh Nitisemito dalam Logahan, dkk (2012: 575) bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Sehingga dapat diketahui bahwa apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung terciptanya kerjasama antar elemen perusahaan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan mengalami peningkatan.

Penelitian ini didukung juga dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugiarti, A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta” yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6,09 > 0,284$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Persamaan dengan penelitian ini ada pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan

sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian, lokasi penelitian dan analisis data.

4) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Collection Di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah yang tidak signifikan.

Menurut Mangkunegara(2014: 129) menyatakan bahwa, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta” yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $21.007 > 3,27$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Persamaan dengan penelitian ini ada pada variabel insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian dan lokasi penelitian.

5) Pengaruh Insentif, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Collection Di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh insentif, pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah yang tidak signifikan. Apabila insentif, pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal tersebut selaras dengan pendapat Sutrisno (2010: 176) yang mengemukakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab, disiplin kerja dan insentif. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2014: 15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Flavia Reva Noel, Joyce Lopian dan Merinda Pandawo dengan judul "*The Affect Of Work Discipline And Training On Employee Performance*" yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $11,843 > 3,23$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Serta penelitian oleh Sugiarti, A.Aji Tri Budianto dan Amelia

Katini dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta" yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,09 > 0,284$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Persamaan dengan kedua penelitian ini ada pada variabel pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian, lokasi penelitian dan metode penelitian.

SIMPULAN

- 1) Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah yang tidak signifikan.
- 2) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah yang tidak signifikan.
- 3) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah yang tidak signifikan.
- 4) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah yang tidak signifikan.
- 5) Terdapat pengaruh insentif, pelatihan, lingkungan kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian collection di PT. Adira Multi Finance Tbk Cabang Bandar Jaya Lampung Tengah yang tidak signifikan .

Aditama.

Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

DAFTAR PUSTAKA

Alex, S Nitisemito, 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung : CV. Mandar.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo. 2009. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi Keenam, Yogyakarta : Liberty.

Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Kaswan M. M. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung : PT Refika