

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *HUMAN RELATION* DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BANK CIMB NIAGA MAKASSAR

Oktavin Datu Mikan Sampetoding¹, Abd. Rahman Kadir², Sobarsyah³

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

^{2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

Email : viviensampetoding@yahoo.com¹, rahmankadir@gmail.com², sobarsyah@gmail.com³

Abstrack

Tujuan Penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, pengaruh *human relation* terhadap produktivitas karyawan dan pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan pada Bank CIMB Niaga Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengelola data dengan cara statistik dengan menggunakan data yang sebenarnya dengan struktur yang jelas mulai dari awal hingga pembuatan metode penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah generalisasi yang terdiri dari objek-objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank CIMB Niaga Makassar yang berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, uji kualitas data, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji parsial. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, *Human Relation*, Insentif dan Produktivitas Kerja

Abstrack

The purpose of this research was to determine the effect of the work environment on employee productivity, the effect of human relations on employee productivity and the effect of incentives on employee productivity at Bank CIMB Niaga Makassar. This study uses a type of quantitative research. Quantitative research manages data in a statistical way by using actual data with a clear structure from the beginning to the creation of research methods. The population in this study is a generalization consisting of objects or subjects that have certain qualities determined by the researcher to be studied and then drawn conclusions. The population in this study were all employees at Bank CIMB Niaga Makassar, totaling 34 people. Data collection techniques in this study were observation and questionnaires. The data analysis technique in this study is the classical assumption test, data quality test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test and partial test. Data management in this study uses the SPSS program.

Keywords: Work Environment, Human Relations, Incentives and Work Productivity

PENDAHULUAN

Nurindasari (2017:31), mengatakan bahwa lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Nistemido menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nuraini (2014:97). Sunyoto (2014:43), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, keamanan, suhu udara, suara bising, dan ruang gerak. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan

kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja dan akan membawa pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Febrianty, 2019:22). Adapun jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan non fisik sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai/karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

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

c. Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup untuk dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

d. Kebisingan

Kebisingan adalah suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

e. Keamanan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Siagian (2014:61), lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Adapun bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan sesama rekan sekerja.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Manfaat Lingkungan Kerja

1. Pranitasari (2019:99), manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah akan meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja pegawai.
2. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.
3. Menurut Sedarmayanti, Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. (Febrianty, 2019:22).

Menurut Nistemido, ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja (Nuraini, 2014:159). Yaitu antara lain:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja dapat meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan rekan kerja

Hubungan rekan kerja yang harmonis adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam tetap bertahan dalam suatu organisasi. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang dimaksud adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dan dapat menunjang proses dalam bekerja sebagai faktor dari produktivitas kerja.

Effendy menyatakan bahwa *Human relation* merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Mukarramah (2019:12).

Menurut Hasibuan, *human relation* adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan

bersama (Mustikawati, 2016:28). Jefkins dalam bukunya yang berjudul “*public relations*” menjelaskan bahwa *human relation* adalah suatu proses komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai kepuasan bersama yang memperhatikan aspek manusiawi melalui pendekatan persuasif atau tatap muka dan didasari motif ataupun tujuan (Yuliantika, 2017:2). Adapun menurut Effendy mengemukakan bahwa ada dua faktor dalam *Human Relation* (Mukarramah, 2019:14). Yaitu:

1. Faktor Komunikasi adalah saluran dalam organisasi kerja untuk mempengaruhi mekanisme guna melakukan perubahan. Masalah komunikasi dinilai sebagai sesuatu yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Terdapat beberapa macam pola saluran dalam komunikasi organisasi yaitu antara lain:
 - a. Komunikasi Vertikal, adalah komunikasi yang terjadi antara pihak yang memiliki perbedaan tingkat dalam organisasi, yakni arus komunikasi dua arah timbal balik. Komunikasi jenis ini memegang peranan cukup vital dalam melaksanakan fungsi- fungsi manajemen, yaitu komunikasi dari atas kebawah (*downward communication*) dan dari bawah keatas (*upward communication*). Dalam arus komunikasi vertikal dari atas ke bawah tersebut pihak pimpinan memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan dan penugasan lain sebagainya kepada ketua kelompok dan bawahan.
 - b. Komunikasi Horizontal, adalah komunikasi memanjang, dimana komunikasi ini terjadi antara pihak atau anggota organisasi yang memiliki tingkat yang sama baik dari segi kedudukan, jabatan, atau statusnya dalam organisasi, biasanya komunikasi horizontal ini terjadi antara sesama anggota tim dalam divisi yang sama, atau peran lain yang memiliki tingkat yang sama dengannya.
 - c. Komunikasi Diagonal, adalah organisasi yang terjadi menyilang dari segi tingkatan atau struktur organisasi.

2. Faktor Partisipasi

Faktor partisipasi penting dalam organisasi karena secara potensial dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, mengurangi ketegangan dan dapat menerima perubahan yang terjadi secara bijaksana. Tina (2019:10), mengemukakan pendapat mengenai indikator *dari human relation* adalah sebagai berikut:

1. Adanya komunikasi
Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antar anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.
2. Adanya pengarahan
Pengarahan adalah proses pemberian tugas atau perintah berupa instruksi yang membuat karyawan bisa memahami keinginan pimpinan organisasi.
3. Adanya keterbukaan
Keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan karena adanya komunikasi yang terbuka akan dapat membimbing suatu karyawan dengan kepercayaan dan rasa salah paham.
4. Adanya sikap saling menghargai
Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil kerjanya dihargai, meskipun kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya.

Yusuf (2015:253), menyatakan bahwa insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas. Heidjacman & Husan mengemukakan bahwa pengupahan insentif dimaksud untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda. Jadi dua orang karyawan yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda dikarenakan prestasi kerja yang berbeda (Fajar, 2019:14).

Harsono berpendapat bahwa insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, berarti menawarkan suatu pemberian insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik (Fajar, 2019:13). Menurut T. Sirait, insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya (Gilang, 2022:18). Menurutnya, indikator insentif adalah sebagai berikut:

1. *Financial Incentive*

Insentif diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar.

2. *Non-Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan, dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3. *Social Incentive*

Keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja yang disebabkan adanya keadilan dalam suatu sistem pemberian insentif.

Elbadiansyah (2019:251) produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seseorang dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan suatu (perusahaan) dalam waktu yang singkat tepat. Busro (2018:344) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya, "Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif". Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Input sering dinilai dengan masukan tenaga, sedangkan output diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Tohardi (2017:100), mengemukakan bahwa Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode Kuantitatif. Menurut Sugiyono, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang telah berlaku untuk umum atau generalis. Malikha (2021:55). Sedangkan metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan data konkrit, data penelitian merupakan angka-angka yang dapat diukur

menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono 2018:13)

Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bank CIMB Niaga Makassar memiliki 34 orang karyawan.

Sugiyono (2018:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang di ambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Random sampling. Menurut Sugiyono (2018: 120) Random sampling dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi di anggap homogen.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Bank CIMB Niaga Makassar. Berhubungan populasi kurang dari 100 orang, maka seluruhnya dijadikan sampel yaitu sebanyak 34 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah Responden dalam penelitian ini sebanyak 34, pada Bank CIMB Niaga Makassar. Terdapat 2 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu jenis kelamin, dan usia. Penyajian tabel statistik dipisahkan sesuai karekteristik responden untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel seperti berikut:

a. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adaalah untuk membedakan jumlah responden lak-laki dan perempuan pada CV. Abiy Digital Mandiri sebagai objek penelitian dapat disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	82.4	82.4	82.4
	Perempuan	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki-laki sebesar 28 orang atau 82.4% dan jenis responden perempuan sebesar 6 orang atau 17.6%.

b. Usia

Tabel 2. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24	11	32.4	32.4	32.4
	25-29	17	50.0	50.0	82.4
	30-34	5	14.7	14.7	97.1
	35-39	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 34 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian, maka usia 20-24 tahun berjumlah 11 atau sebesar 32.4%, usia 25-29 tahun berjumlah 17 atau 50%, usia 30-34 tahun berjumlah 5 atau 14.7% dan usia paling tua yaitu 35-39 tahun berjumlah 1 orang atau 2.9%.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sampel yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak dan model pengujian yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Kriteria uji normalitas adalah dengan melihat nilai Exact Sig. (2-tailed) apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat dinyatakan bahwa nilai terdistribusi dengan normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42897798
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.064
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.602
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Data diolah 2023*

Berdasarkan uji normalitas diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Exact Sig. (2-tailed)* yaitu $0,602 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang dalam penelitian ini variabelnya adalah lingkungan kerja, human relation dan insentif sebagai variabel independen (X) dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen (Y). Adapun hasil dari analisis regresi berganda menggunakan SPSS dan persamaan regresi berganda secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda **Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.420	2.388		2.688	.012
	Lingkunga Kerja	.303	.174	.356	1.743	.092
	<i>Human relation</i>	.089	.202	.102	.443	.661
	Insentif	.020	.218	.030	.100	.992

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: *Data diolah 2023*

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (a) sebesar 6,420 dan untuk Lingkungan Kerja (b1) sebesar 0,303 sementara *Human Relation* (b2) sebesar 0,089 serta Insentif (b3) sebesar 0,020. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,420 + 0,303X_1 + 0,089X_2 + 0,020X_3 + e$$

Yang berarti:

- a. Nilai konstanta Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 6,420 yang menyatakan jika variabel X1, X2, X3 sama dengan nol yaitu lingkungan kerja, *human relation*, dan insentif, maka produktivitas karyawan adalah sebesar 6,420.
- b. Koefisien X1 sebesar 0,303 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,303 (30,3%)

- c. Koefisien X2 sebesar 0,089 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (*Human Relation*) sebesar 1% maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,089 (8,9%)
- d. Koefisien X3 sebesar 0,020 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X3 (Insentif) sebesar 1% maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,020 (2%)

Maka berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1), *human relation* (X2), dan insentif (X3) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji parsial (t) pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pada tabel uji t (parsial) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah $0,017 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,514 >$ nilai t tabel $2,042$ artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima.
- b. Berdasarkan pada tabel uji t (parsial) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *human relation* (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah $0,111 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,641 <$ nilai t tabel $2,042$ artinya tidak ada pengaruh secara signifikan *human relation* terhadap produktivitas karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua tidak diterima.
- c. Berdasarkan pada tabel uji t (parsial) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi insentif (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah $0,127 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,568 <$ nilai t tabel $2,042$ artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan insentif terhadap produktivitas karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga tidak diterima.

Pembahasan

Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Bank CIMB Niaga Makassar. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja merupakan variabel utama dalam menentukan produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 30,3% mengindikasikan bahwa faktor diluar lingkungan kerja perlu dievaluasi apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas karyawannya.

Berdasarkan Hasil distribusi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa pernyataan pada Indikator 3 “Tersedianya Fasilitas Kerja” dengan pertanyaan “Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan sudah memadai” dalam pertanyaan ini memperoleh tanggapan (67,6%) dengan kategori setuju yang paling dominan. Artinya, rata-rata responden merasa fasilitas kerja yang disediakan Bank CIMB Niaga Makassar sudah memenuhi keinginan para karyawannya. Berdasarkan pada uji hipotesis menggunakan uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah $0,017 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,514 >$ nilai

tabel 2,042 artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima.

Human Relation dan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka ditemukan bahwa variabel *human relation* berpengaruh namun tidak secara signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada Bank CIMB Niaga Makassar. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa *human relation* bukan merupakan variabel utama dalam menentukan produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *human relation* sebesar 1% maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 8,9% mengindikasikan bahwa penciptaan *human relation* perlu dievaluasi apabila Bank CIMB Niaga Makassar ingin meningkatkan produktivitas karyawannya. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden untuk variabel *Human Relation*, menunjukkan bahwa pada indikator 4 “Adanya Sikap saling Menghargai” dengan pertanyaan “Saya merasa tempat kerja saya aman dari bentuk intimidasi antar karyawan” dalam pertanyaan ini kategori setuju paling dominan (50,0%) yang artinya, rata-rata responden merasa adanya sikap saling menghargai antara karyawan Bank CIMB Niaga Makassar. Berdasarkan pada uji hipotesis menggunakan uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi *human relation* terhadap produktivitas karyawan adalah $0,111 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,641 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,042$ artinya tidak ada pengaruh *human relation* terhadap produktivitas karyawan secara signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua tidak diterima.

Insentif dan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka ditemukan bahwa variabel insentif berpengaruh namun tidak secara signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada Bank CIMB Niaga Makassar. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa insentif bukan merupakan variabel utama dalam menentukan produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel insentif sebesar 1% maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 2% mengindikasikan bahwa sistem pemberian insentif perlu dievaluasi apabila Bank CIMB Niaga. ingin meningkatkan produktivitas karyawannya.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden untuk variabel insentif, menunjukkan bahwa pertanyaan pada indikator 1 “*Financial Incentive*” dengan pertanyaan “Saya merasa terdorong untuk lebih semangat dalam bekerja dengan adanya sistem insentif dari perusahaan” dalam pertanyaan ini kategori setuju paling dominan (55,9%) yang artinya, rata-rata responden merasa terdorong untuk semangat bekerja dengan adanya sistem insentif dari Bank CIMB Niaga. Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi insentif terhadap produktivitas karyawan adalah $0,127 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,568 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,042$ artinya tidak terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan secara signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga tidak diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Bank CIMB Niaga.

2. *Human Relation* terhadap Produktivitas Karyawan
Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka *human relation* berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank CIMB Niaga
3. Insentif terhadap Produktivitas Karyawan
Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank CIMB Niaga.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasa dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Saran Untuk Perusahaan Bank CIMB Niaga
 - a. Lingkungan Kerja
Disarankan agar Bank CIMB Niaga tetap memperhatikan lingkungan kerja seperti suasana kerja dan hubungan rekan kerja walaupun merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan.
 - b. *Human Relation*
Disarankan agar Bank CIMB Niaga meningkatkan penciptaan *human relation* seperti komunikasi, sikap saling menghargai, serta adanya pengarahan dan keterbukaan oleh pemimpin sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.
 - c. Insentif
Disarankan agar Bank CIMB Niaga meningkatkan penciptaan insentif seperti *financial incentive*, *non-financial incentive* dan *social incentive* sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, S.T. (2021) 'Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory dan Produktivitas Pamong desa', Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) vol.5, No1, pp.100-114. Available at: https://doi.org/10.37339/jurnal_e-bis.v5i1.460
- Budianto, T.A. & Kartini, A. (2015) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) TBK SBU DISTRIBUSI WILAYAH I JAKARTA'. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen universitas pamulang vol.3, No 1*,
- Busro, M. (2018) Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danang. (2015) Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Elbadiansyah. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Kesatu Malang: CV. IRDH.
- Fajar, S. (2019) 'PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIRHA JAYA TEHNIK MAKASSAR', *E-Pustaka Universitas Muslim Maros*. Available at: [Http://epustaka.umma.ac.id:8123/lib/](http://epustaka.umma.ac.id:8123/lib/).

Febrianty, N. (2019) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA BURUH PADA PERUM BULOG BATANGASE', *EPustaka Universitas Muslim Maros*. Available at: [Http://epustaka.umma.ac.id:8123/lib/](http://epustaka.umma.ac.id:8123/lib/).

Galih, A.S. (2017) 'ANALISIS PENGARUH (HUMAN RELATION / HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. KARUNIA ADIJAYA MANDIRI SEMARANG', *Journal of management*, 3(3), p3.

Ibnu. (2022) Koefisien Korelasi, *Accurate.id*. Available at: <https://accurate.id/akutansi/koefisien-korelasi/> (Accessed: Maret 13,2023).

Idrus, I.A. (2020) 'PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN V PKS. PEKANBARU'.

Julita. (2020) 'PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MOUNTALA ACEH BESAR. BANDA ACEH'.

Malikha, R.A.D. (2021) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. sumber Graha Sejahtera Jombang).

Mangkunegara, P.A. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetak Keempat Belas. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.

Mukarramah. (2019) 'PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA DI PUSKESMAS CENRANA KABUPATEN MAROS', *E-Pustaka Universitas Muslim Maros*. Available at: [Http://epustaka.umma.ac.id:8123/lib/](http://epustaka.umma.ac.id:8123/lib/).

Mulyono. (2019) Analisis Uji Asumsi Klasik, Binus University Business School. Available at: <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-ujiasumsi-klasik/> (Accessed: Maret 13, 2023).

Mustikawati, I.H.H (2016) 'PENGARUH *HUMAN RELATIONS* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN PANTI KABUPATEN JEMBER '. *Jurnal Ilmiah DIAN ILMU*, Vol.16, No.1, 2016, 28-37.

Nuraini, T. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia, yayasan Aini Syam, Pekanbaru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6, No 5, 2014. Available at:<https://www.ejournal.fekonunima.ac.id/index.php/JAK//view/2562>

Nurindasari, L. (2017) Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dago Endah Bandung. Bandung.

- Pramudya, D. (2020) 'PENGARUH HUMAN RELATION DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. SATRIA BUANA PAMULA SAKTI', E-Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 12. Available at: <https://repository.ump.ac.id:80/id/eprint/12787>.
- Pranitasari, D.R.A. (2019) 'PENGARUH KERJA TIM DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PENGEMBANGAN DIRI DAN KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN', Jurnal Manajemen dan Keuangan, 8(9), 99.
- Purnami, N.M.I. and Utama, I.W.M. (2019) 'PENGARUH PEMBERDAYAAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), p. 5611. Available at: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>.
- Raharjo, S. (2021) Cara Melakukan Uji Linearitas dengan Program SPSS, spssindonesia. Available at: <https://www.spssindonesia.com/2014/02/ujilinearitas-dengan-program-spss.html> (Accessed: maret 13, 2023).
- Siagan, S.P. (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Performance kerja Pegawai BAPPEDA. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Simamora, F. N. (2020). 'PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TAPANULI TENGAH', *E-Jurnal Akrab Juara Yayasan Akrab Pekanbaru*, 5(3), 229237.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Rnd. Cetakan Keduapuluh enam. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sunyoto, (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Wilayah Jambi. Available At: https://repository.upi.edu/17628/4/S_MBs_1001311_Bibliography
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Available At: https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/21489_11_penelitian
- Swandono, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Jom Fisip*, 3 (2), 1 – 13. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/33206-ID-pengaruh/lingkungankerja-terhadap-produktivitas-karyawan.Pdf>
- Syah, G.S. (2022) 'PENGARUH INSENTIF DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PEMASARAN PADA PT. AGUNG TOYOTA CABANG PANGKALAN KERINCI', Universitas Islam Riau. Available at: <https://repository.uir.ac.id/12709/> Accessed: maret 13, 2023).
- Tina, S (2019) 'PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SULTAN METAL FORMING INDONESIA'.

Yuliantika, P. (2017) 'PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA STAFF FINANCE DEPARTEMENT DI HOTEL

JW MARRIOT SURABAYA', STP AMPTA Yogyakarta. Available at: <https://repository.ampta.ac.id/id/eprint/19> Accessed: maret 13,2023).

Yusuf, B. (2015). 'Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah'. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.