



**PENGARUH *ABILITY, INCENTIVE, DAN ENVIRONMENT*  
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PT. TIRTA  
SIBAYAKINDO BERASTAGI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Pancabudi

Oleh :

**TENGGU AMELIA FAHIRA**  
NPM : 1615310788

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN  
2020**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : TENGKU AMELIA FAHIRA  
NPM : 1615310788  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *ABILITY, INCENTIVE* DAN  
*ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PT. TIRTA  
SIBAYAKINDO BERASTAGI

MEDAN, 18 APRIL 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA S.H., M.HUM)

DOSEN PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

DOSEN PEMBIMBING II

(DEVI ANGGRIANI SE., M.Si)



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : TENGKU AMELIA FAHIRA  
NPM : 1615310788  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *ABILITY, INCENTIVE DAN ENVIRONMENT*  
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PT. TIRTA SIBAYAKINDO  
BERASTAGI

Medan, 10 Juli 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., MSI)

ANGGOTA II

(DEVI ANGGRIANI SE., M.Si)

ANGGOTA I

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY SE., MM)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tengku Amelia Fahira

Npm : 1615310788

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Ability*, *Incentive* dan *Environment* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain atau plagiat.
2. Memberi izin hak bebas royalti non-eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengali-media / formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudia hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 10 Juli 2020



Tengku Amelia Fahira

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tengku Amelia Fahira

NPM : 1615310788

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Sosial Sains

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 18 April 2020

The image shows a handwritten signature in black ink over a green official stamp. The stamp contains the text 'GENERAL MANAGER' at the top, 'STAMPED' in the middle, and 'STAMPED' at the bottom. There are also some illegible numbers and a small emblem on the right side of the stamp.

Tengku Amelia Fahira



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN PRA PENGAJUAN TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: Tengku amelia fahira
Tempat/Tgl. Lahir	: Medan / 17 Desember 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310788
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Poin Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.47

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul	Persetujuan
PENGARUH ABILITY, INCENTIVE, DAN ENVIRONMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI	<input checked="" type="checkbox"/>
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI	<input type="checkbox"/>
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI	<input type="checkbox"/>

Medan, 17 Oktober 2019

Pemohon,

( Tengku Amelia Fahira )

Tanggal : 18/10/2019 Disetujui oleh: Dosen Pembimbing I:  ( Emi Wahyuni SE., MSi )
--

Tanggal : 18/10/2019 Disetujui oleh: Dosen Pembimbing II:  ( Dwi Ardiyaningrum, SE., MSi )
--

No. Dokumen: FM-UPBM-18-01

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 17 Oktober 2019 16:02:07



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Tengku Amelia Fahira  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 17 Desember 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310788  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.47  
 Nomor Hp : 082360109960  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Ability, Incentive dan Environment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Corer Yang Tidak Perlu

  
 (Dr. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 18 Oktober 2019  
 Pemohon,  
  
 ( Tengku Amelia Fahira )

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh:  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nitis, S.H., M.Hum. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Nurafina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : 19 Oktober 2019  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing I:  
  
 ( Emi Wahyuni, SE., M.Si )

Tanggal : 23/10/2019  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 ( Devi Angriani, SE., M.Si )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



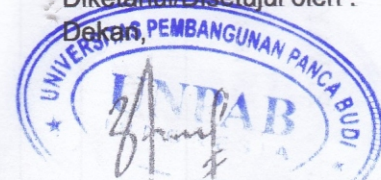
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Emi Wahyuni, SE., M.Si  
 Dosen Pembimbing II : Devf Anggrani, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : TENGKU AMELIA FAHIRA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310788  
 Bidang Pendidikan : strata I (s-1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Ability, Incentive dan environment terhadap kinerja karyawan pada PT. tirta sibayakindo Berastagi.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
7/04/2020	- Perbaiki cover - Perbaiki lampiran - Perbaiki hasil uji validitas - Perbaiki saran		
10/04/2020	- Perbaiki pembahasan - Perbaiki abstrak - Perbaiki tabel Prasurevey		
15/05/2020	- Perbaiki tabel observasi		
16/05/2020	- Perbaiki Identifikasi masalah		
10/05/2020	Acc sidang meja hijau		
12/07/2020	ACC jilid LUX		

Medan, 18 April 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhuni, SE., M.Si  
 Dosen Pembimbing II : Devi Anggriani, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : TENGKU AMELIA FAHIRA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310788  
 Jenjang Pendidikan : strata - I (S-1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Ability, Incentive dan environment terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi

WAKTU	TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	4/06/2020	- Perbaiki Penulisan Bab I - Perbaiki Penulisan Bab IV		
	5/06/2020	ACC sidang meja hijau		
	10/07/2020	ACC jilid LUX		

Medan, 18 April 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Hat : Permohonan Meja Hijau

Medan, 16 Juni 2020  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tengku amelia fahira  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 1998-12-17  
Nama Orang Tua : Tengku Taufik  
N. P. M : 1615310788  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082360109960  
Alamat : Jl. Klambir V Komplek Graha Indah Kelapa Gading Blok  
D No. 22

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Ability, Incentive dan Environment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka, Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA di legalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid (2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jernih 5 exemplar untuk penguji (bc dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Sania Nita, S.H., M.Hum.  
Kam Fakultas SOSIAL SAINS




Tengku amelia fahira  
1615310788

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

B: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU  
  
Cahyo Pramono, SE.,MM

Plagiarism Detector v. 1.731 - Originality Report 08/06/2020 12:38:44

Analisis dan Struktur | **TENGGU AMELIA FAHIRA\_1615310788\_MANAJEMEN.docx** | Lokasi: Universitas Pembangunan Panca Budi

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Referensi Plagiat



Referensi Struktur





**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2070/PERP/BP/2020**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: Tengku amelia fahira

: 1615310788

Semester : Akhir

S : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 12 Juni 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 Juni 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

Muhammad Muttaqin, S. Kom., M.Kom.

Revisi : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**PUSAT KEWIRAUSAHAAN MAHASISWA**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4, 5 Telp. (061) 30106060, (061) 8456741  
PO. BOX. 1099 Medan – Indonesia <http://www.pancabudi.ac.id>  
Email: [ukmcenter@pancabudi.ac.id](mailto:ukmcenter@pancabudi.ac.id)



**SURAT PERNYATAAN ADMINISTRASI FOTO DI**  
**PKM-CENTER**

Nomor : 248/PKM/2020

Dengan ini, saya Kepala PKM UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti dari PKM sebagai pengesahan proses foto ijazah, selama masa COVID19 sesuai dengan edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 tentang pemberitahuan perpanjangan PBM Online, adapun nama mahasiswanya adalah :

Nama : TENGKU AMELIA FAHIRA

NPM : 1615310788

Prodi : Manajemen

Demikian surat pernyataan ini disampaikan.

*NB : Segala penyelenggaraan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.*

Medan, 21 Juni 2020

Kaur

Roro Rian Agustin, S.Sos.,MSP

Nomor Seri Ijazah : 12345

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Memberikan Kepada	: Tengku amelia fahira
Tempat Tanggal Lahir	: Medan, 1998-12-17
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310788
Program Pendidikan	: Strata Satu(S1)
Fakultas	: SOSIAL SAINS
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Lulus Pada Tanggal	:
Status	: Terakreditasi

Ijazah ini diserahkan setelah yang bersangkutan memenuhi semua persyaratan yang ditentukan, dan kepadanya dilimpahkan segala wewenang dan hak yang berhubungan dengan ijazah yang dimilikinya serta berhak memakai gelar akademik :

## Sarjana Ekonomi(S.E)

Medan, tanggal

Dekan

Nama Dekan



Reg. Nomor : 12345

Tanggal  
Rektor

Nama Rektor

## ABSTRAK

### **PENGARUH *ABILITY*, *INCENTIVE* DAN *ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI**

Oleh

TENGGKU AMELIA FAHIRA

NPM : 1615310788

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *ability*, *incentive* dan *environment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kuisioner terhadap 82 responden karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi dengan menggunakan metode *random sampling* untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis lewat uji t dan uji F serta uji analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil analisis SPSS versi 25 pada penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil uji F (simultan) sebesar 8,171 dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_4$  diterima, yaitu *ability*, *incentive* dan *environment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari Uji t (parsial) diperoleh t hitung dari variabel *ability* sebesar 2,579 dengan nilai sig  $0,012 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima. Kemudian untuk variabel *incentive* diperoleh t hitung sebesar 2,785 dengan nilai sig  $0,007 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima. Selanjutnya untuk variabel *environment* diperoleh t hitung sebesar 2,670 dengan nilai sig  $0,009 < 0,05$  dengan demikian  $H_3$  diterima. Dimana diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,239 yang berarti besarnya proporsi variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap Y sebesar 23,9%, sedangkan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) *ability* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) *incentive* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) *environment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) *ability*, *incentive* dan *environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

*Kata kunci : Ability, Incentive, Environment, Performance*



## ABSTRACT

### *INFLUENCE OF ABILITY, INCENTIVE AND ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI*

By

*TENGGU AMELIA FAHIRA*

*NPM: 1615310788*

*This thesis writing aims to determine whether or not the influence of ability, incentive and environment on employee performance at PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. In this study data were collected through a questionnaire method of 82 employee respondents at PT. Tirta Sibayakindo Berastagi using random sampling method to determine the response of respondents to each variable. Then do the analysis of the data obtained in the form of quantitative analysis and qualitative analysis. Quantitative analysis includes the validity and reliability test, the classic assumption test, the hypothesis test through the t test and F test and the analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which serves to prove the research hypothesis. Based on the results of the analysis of SPSS version 25 in this study, showed that the F (simultaneous) test results of 8,171 with a sig value of 0,000 < 0.05 thus H4 was accepted, namely ability, incentive and environment simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. While from the t test (partial) obtained t count from the ability variable of 2.579 with a sig value of 0.012 < 0.05 then H1 is accepted. Then for the incentive variable obtained t count of 2.785 with a sig value of 0.007 < 0.05 then H2 is accepted. Furthermore, for the environment variable obtained t count of 2.670 with a sig value of 0.009 < 0.05 thus H3 is accepted. Where obtained the coefficient of determination of 0.239, which means the magnitude of the proportion of variables X1, X2, X3 to Y of 23.9%, while the remaining 76.1% is influenced by other factors not examined. The results showed that: (1) ability partially had a positive and significant effect on employee performance. (2) partial incentives have a positive and significant effect on employee performance. (3) environment partially positive and significant effect on employee performance. (4) ability, incentive and environment have a positive and significant influence simultaneously on employee performance.*

*Keywords: Ability, Incentive, Environment, Performance*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	11
C. Rumusan Masalah .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian .....	14
<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORI</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	17
1. Kinerja ( <i>Performance</i> ) .....	17
a. Defenisi kinerja ( <i>Performance</i> ).....	17
b. Dimensi Kinerja ( <i>Performance</i> ).....	19
c. Faktor Mempengaruhi Kinerja ( <i>Performance</i> ).....	20
d. Indikator Kinerja ( <i>Performance</i> ).....	22
2. <i>Ability</i> (kemampuan) .....	24
a. Defenisi <i>Ability</i> (kemampuan).....	24
b. Faktor Mempengaruhi <i>Ability</i> (kemampuan) .....	25
c. Indikator <i>Ability</i> (kemampuan) .....	26
d. Pengukuran <i>Ability</i> (kemampuan).....	28
e. Tujuan Penilaian <i>Ability</i> (kemampuan) .....	29
3. <i>Incentive</i> (insentif).....	30
a. Defenisi <i>Incentive</i> (insentif) .....	30
b. Manfaat <i>Incentive</i> (insentif) .....	31
c. Jenis-jenis <i>Incentive</i> (incentive) .....	32
d. Bentuk-Bentuk <i>Incentive</i> (insentif).....	32
e. Faktor Mempengaruhi <i>Incentive</i> (Insentif).....	33
f. Indikator <i>Incentive</i> (insentif) .....	34
4. <i>Environment</i> (lingkungan).....	35
a. Defenisi <i>Environment</i> (lingkungan) .....	35
b. Jenis-jenis <i>Environment</i> (lingkungan).....	36
c. Dimensi dan Indikator <i>Environment</i> (lingkungan).....	37
d. Faktor Mempengaruhi <i>Environment</i> (lingkungan).....	39
B. Penelitian Terdahulu .....	41
C. Kerangka Konseptual .....	46
D. Hipotesis.....	49

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	51
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data.....	52
D. Variabel penelitian dan Defenisi Operasional.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data.....	61
F. Teknik Analisis Data.....	61

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	69
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	69
a. Sejarah Singkat Perusahaan.....	69
b. Struktur Organisasi Perusahaan.....	70
2. Gambaran Umum Responden.....	71
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	73
a. Tanggapan Responden Terhadap $X_1$ .....	73
b. Tanggapan Responden Terhadap $X_2$ .....	77
c. Tanggapan Responden Terhadap $X_3$ .....	80
d. Tanggapan Responden Terhadap Y.....	83
B. Analisis Data.....	86
1. Uji Kualitas Data.....	86
a. Uji Validitas.....	86
b. Uji Reliabilitas.....	89
2. Uji Asumsi Klasik.....	90
a. Uji Normalitas.....	90
b. Uji Multikolinieritas.....	93
c. Uji Heteroskedastitas.....	94
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	95
4. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness of Fit</i> ).....	97
a. Uji t.....	97
b. Uji F.....	99
5. Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ ).....	101
C. Pembahasan.....	102

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	106
B. Saran.....	107

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Penilaian Kinerja Karyawan .....	6
Tabel 1.2 Hasil Observasi Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 1.3 Hasil Observasi <i>Ability</i> (kemampuan) .....	8
Tabel 1.4 Hasil Observasi <i>Incentive</i> (insentif).....	9
Tabel 1.5 Hasil Observasi <i>Environment</i> (lingkungan).....	10
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1 <i>Schedule</i> Proses Penelitian.....	51
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel $X_1$ .....	74
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel $X_2$ .....	77
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel $X_3$ .....	80
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y.....	83
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	89
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i> (K-S).....	93
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	94
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	96
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan (Uji-t) .....	98
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	100
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	101

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	70
Gambar 4.2 Uji Normalitas Analisis Grafik Histogram.....	91
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik Normal <i>Probability Plot</i> .....	92
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastitas dengan <i>Scatterplot</i> .....	95

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum.wr. wb.

Puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH *ABILITY*, *INCENTIVE*, DAN *ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI”. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memotivasi penulis selama penyusunan skripsi.
5. Ibu Devi Anggriani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi.

6. Kedua Orangtua saya Ayahanda Tengku Taufik dan Ibunda tercinta Lili Herawati Daulay yang selalu mendukung dan mendoakan serta Adik-adik saya tercinta Tengku Fahrozi dan Tengku Zetira Syahfitri yang telah menyemangati. Terima kasih yang tiada henti-henti atas curahan kasih sayang, dorongan doa, nasihat, dan motivasi untuk penulis.
7. Seluruh teman-teman khususnya stambuk 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan moral dari kalian semua.

Akhirnya skripsi ini telah terselesaikan dan penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak.

Medan, November 2019

Penulis

TENGGU AMELIA FAHIRA

NPM :1615310788

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di zaman yang semakin maju dan canggih seperti sekarang ini banyak sekali ditemukan perusahaan-perusahaan besar berskala nasional maupun internasional. Semua ada karena bisnis semakin hari semakin berkembang pesat. Banyaknya perusahaan yang berdiri dapat memberikan dampak positif karena dapat membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang dapat menopang kehidupan mereka.

Air merupakan sumber kehidupan bagi semua makhluk hidup yang ada di bumi. Air memang sangat penting keberadaannya bagi semua makhluk hidup baik tumbuhan, hewan dan manusia. Tumbuhan tidak dapat tumbuh jika kekurangan air. Begitu juga dengan hewan, air sangat penting untuk kelangsungan hidupnya. Selanjutnya manusia, manusia merupakan makhluk hidup yang paling tidak bisa tanpa air. Bagi manusia air sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehingga air merupakan kebutuhan pokok manusia sehingga sekarang ini banyak sekali perusahaan yang memproduksi air mineral dalam kemasan dengan segala merek seperti Aqua, Ades, Cleo, Le mineral dan masih banyak lagi. Air mineral dalam kemasan yang diproduksi perusahaan-perusahaan tersebut juga tidak asal. Air berasal dari daerah-daerah yang banyak mengandung air bersih dan telah teruji secara klinis dan telah disterilkan dari kuman-kuman menggunakan alat yang canggih. Tidak heran jika air mineral dalam kemasan tidak sedikit peminatnya karena dirasa sangat praktis. Bahkan tersedia juga botol kecil, sedang, besar dan galon.



Dari sekian banyaknya merek air mineral dalam kemasan yang beredar di pasaran, Aqua adalah merek yang paling melekat di benak konsumen. Hal itu karena Aqua merupakan merek air mineral pertama kali di Indonesia, sehingga banyak orang yang menyebut air mineral dengan nama Aqua walaupun yang diminum dengan merek lain. Oleh sebab itu, Aqua telah berhasil membuat mereknya selalu di ingat oleh konsumen.

*Employee Performance* (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi/perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

*Ability* (kemampuan) adalah karakteristik dasar yang terdiri dari keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*), serta atribut personal (*personal attributs*) lainnya yang mampu membedakan seseorang hanya yang melakukan dan tidak melakukan. Artinya inti utama dari sistem atau model kemampuan ini sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu proses tertentu.

*Incentive* (insentif) adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Program insentif yang di rancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

*Environment* (lingkungan) Menurut Kaswan (2017:568) ialah sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Perusahaan PT Tirta Sibayakindo Berastagi adalah sebuah perusahaan berstatus swasta nasional pertama yang memproduksi air mineral dalam bentuk kemasan. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang produksi air minum yang telah disterilkan dengan merk "Aqua". Aqua adalah sebuah merek air minum dalam kemasan (AMDK) yang diproduksi oleh PT. Aqua Golden Mississippi Tbk di Indonesia sejak tahun 1973. Selain di Indonesia, Aqua juga dijual di Malaysia, Singapura, dan Brunei. Aqua adalah merek AMDK dengan penjualan terbesar di Indonesia dan merupakan salah satu merek AMDK yang paling terkenal di Indonesia, sehingga telah menjadi seperti merek generik AMDK. Saat ini terdapat 14 pabrik yang memproduksi Aqua dengan kepemilikan berbeda-beda (3 pabrik dimiliki oleh PT. Tirta Investama, 10 pabrik dimiliki oleh PT. Aqua Golden Mississippi, dan pabrik di Berastagi, Sumatera Utara dimiliki oleh PT. Tirta Sibayakindo). Aqua Group didirikan oleh Tirta Utomo (1930-1994), warga asli Wonosobo yang setelah keluar (resign) bekerja dari Pertamina, mendirikan usaha air minum dalam kemasan (AMDK). Tirta berjasa besar atas perkembangan bisnis

atau usaha AMDK di Indonesia, karena sebagai seorang pionir maka Almarhum berhasil menanamkan nilai-nilai dan cara pandang bisnis AMDK di Indonesia.

Aqua untuk saat ini merupakan *market leader* (pemimpin pasar) dalam medan persaingan berbagai produk air mineral di Indonesia. Posisinya yang kuat disebabkan oleh faktor Aqua sebagai produk air mineral yang pertama kali hadir di Indonesia serta strategi promosi dan pemasaran yang gencar.

Berdasarkan fenomena yang penulis amati yang ada di lapangan dan berkaitan dengan kualitas yaitu kualitas produksi pada perusahaan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi sudah cukup optimal, setiap barang produksi yang dihasilkan akan selalu dibawah tanggungjawab pimpinan, dan jika ada kerusakan atau kecacatan produk akan di evaluasi oleh pimpinan, agar dapat diperbaiki oleh karyawan sehingga menghasilkan barang yang tetap pada kualitasnya.

Fenomena yang berkaitan dengan kuantitas adalah berupa unit-unit produk yang telah dihasilkan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, akan tetapi jika terjadi kerusakan/cacat dalam produksi akan menghambat target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Fenomena yang berkaitan dengan *Ability* (kemampuan) yaitu karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi mampu bekerja dengan shift, mampu bekerja dibawah tekanan (target) dan mengerjakan tugas-tugasnya sesuai *Job Description* nya, kemampuan *skill* yang terampil dan fasilitas perusahaan seperti: peralatan kerja yang lengkap, makan siang, bus antar jemput untuk karyawan, yang menjadi faktor pendukung karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Fenomena yang berkaitan dengan *Incentive* (insentif) yaitu pemberian insentif dilakukan 1 tahun sekali setiap bulan maret, pemberian insentif kepada karyawan dapat dilihat berdasarkan penilaian kinerjanya. Hal itu bertujuan untuk memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerjanya sehingga mendapatkan insentif. Karena semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula insentif yang didapat.

Fenomena yang berkaitan dengan *Environment* (lingkungan) untuk lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja yang bersih, steril dan *safety healthy environment* yang mendukung proses produksi berjalan baik dan memberikan rasa nyaman bekerja untuk karyawan guna untuk meningkatkan kinerja.

Dan selanjutnya fenomena yang berkaitan dengan *Environment* (lingkungan) untuk lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antara rekan kerja setingkat yang harmonis, tidak membedakan antara atasan dan bawahan. Contohnya seragam kepala pabrik sama dengan karyawan yang paling rendah kedudukannya, menu makan siang yang ada di kantin sama semua tidak membedakan antara atasan dan bawahan. Dengan begitu seluruh karyawan akan merasa dihargai dan nyaman dalam lingkungan pekerjaan, jika karyawan sudah nyaman dalam lingkungan pekerjaannya sudah pasti karyawan tersebut akan betah bekerja diperusahaan dan meningkatkan kinerjanya.

Pada penelitian ini penulis mencoba mencari apa saja faktor yang dapat menghambat dan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibyakindo Berastagi yang dapat menjadi pendukung dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dalam perusahaan. Maka dari fenomena-fenomena ini

penulis akan mengulik apa saja kejadian yang berkaitan dengan “*Ability, Incentive, Dan Environment Terhadap Employee Performance*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Ability* (kemampuan) karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur perusahaan dan *Incentive* (insentif) sebagai penghargaan yang terdapat pada perusahaan terhadap karyawan tetap dan berprestasi, dengan *Environment* (Lingkungan Kerja) yang sewaktu-waktu dapat menghampiri karyawan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi *Employee Performance* kinerja karyawan.

Berikut ini penulis uraikan data dan informasi daftar penilaian kinerja yang penulis dapat dari hasil observasi pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

*Tabel 1.1 Daftar Penilaian Employee Performance Kinerja Karyawan*

No.	Unit	Sangat Baik (A)	Baik (B)	Sedang (C)	Rendah (D)	Jumlah
1.	<i>Plant Manager</i>	20	27	17	0	64
		31,2%	42,3%	26,5%	0	100%
2.	<i>Director Performance</i>	15	12	10	0	37
		40,5%	32,4%	27,1%	0	100%
3.	<i>Director Quality Assurance</i>	8	12	6	0	26
		30,7%	46,1%	23,2%	0	100%
4.	<i>Director Safety Healthy Environment</i>	10	15	0	0	25
		40%	60%	0	0	100%
5.	<i>Director Human Resources Manager</i>	10	8	6	0	24
		41,6%	33,3%	25,1%	0	100%
6.	<i>Reg Plant Controller</i>	8	10	10	0	28
		28,6%	35,7%	35,7%	0	100%
7.	<i>Logistic Manager</i>	15	20	10	0	45
		33,4%	44,4%	22,2%	0	100%
8.	<i>Manufacturing Manager</i>	15	20	0	0	35
		42,8%	27,2%	0	0	100%

9.	<i>Engineering Manager</i>	8	10	10	0	28
		28,6%	35,7%	35,7%	0	100%
10.	<i>Performance Manager</i>	6	5	0	0	11
		54,6%	45,4%	0	0	100%
11.	<i>Quality Manager</i>	5	20	0	0	25
		20%	80%	0	0	100%
12.	<i>Stakeholder Relations Manager</i>	4	10	3	0	17
		23,5%	58,9%	17,6%	0	100%
13.	<i>Safety Health Environment</i>	17	3	0	0	20
		85%	15%	0	0	100%
14.	<i>Human Resources Manager</i>	10	2	11	0	23
		43,5%	8,7%	47,8%	0	100%
15.	<i>Plant Financial Controller</i>	10	3	0	0	13
		77%	23%	0	0	100%
	Total	161	177	83	0	421
		38,2%	42%	19,8%	0	100%

*Sumber : Hasil observasi penulis (2020)*

Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan diatas, menunjukkan bahwa masih terdapat kategori sedang. Dalam penilaian kinerja ada sebanyak 83 penilaian untuk kategori sedang, 177 penilaian untuk kategori baik, dan 161 penilaian untuk kategori sangat baik. Hasil penilaian kinerja dapat dikatakan bagus apabila rata-rata penilaian terdapat pada kategori sangat baik (A) dan baik (B), tetapi apabila terdapat penilaian sedang (C) bukan berarti hasil penilaian kinerja tidak baik, penilaian kinerja juga dapat dikatakan bagus apabila hasil penilaian menunjukkan lebih banyak jumlah penilaian dalam kategori sangat baik dan baik dibandingkan dengan jumlah kategori sedang yang hanya sedikit. Akan tetapi, penilaian kinerja dalam kategori sedang harus terus di minimalisir sampai tidak ada lagi penilaian dalam kategori sedang dan karyawan harus terus meningkatkan kerjanya.

*Tabel 1.2 Hasil Observasi Kinerja Karyawan*

Pertanyaan	Sangat puas	Puas	Sedang	Kurang puas	Tidak puas	Total
<b>Kualitas</b>	4	5	1	0	0	10
Realisasi kerja melebihi batas waktu	40%	50%	10%	0	0	100%
<b>Ketepatan Waktu</b>	4	6	0	0	0	10
Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan.	40%	60%	0	0	0	100%
<b>Kemandirian</b>	4	6	0	0	0	10
Mampu mengerjakan tugas tanpa pengawasan	40%	60%	0	0	0	100%

Sumber : Hasil observasi penulis (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 kinerja karyawan masih terdapat kategori sedang. Pada indikator kualitas sebanyak 1, dan untuk indikator kemandirian ada 1. Namun bukan berarti penilaian kinerja buruk, penilaian kinerja sudah baik tetapi hanya harus ditingkatkan lagi. Maka dari itu peran atasan harus lebih ekstra lagi memotivasi dan memberikan dukungan penuh agar menjadi acuan untuk karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1.3 Hasil Observasi Ability (Kemampuan)

Pertanyaan	Sangat puas	Puas	Sedang	Kurang puas	Tidak puas	Total
<b>Kesanggupan Kerja</b>	2	8	0	0	0	10
Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	20%	80%	0	0	0	100%
<b>Pendidikan</b>	4	5	1	0	0	10
Mampu mengerjakan tugas dengan						

mudah menggunakan ilmu yang dimiliki	40%	50%	10%	0	0	100%
<b>Masa Kerja</b> Mampu menyelesaikan pekerjaan	2	8	0	0	0	10
dengan mudah dan cekatan karena sudah lama bekerja diperusahaan.	20%	80%	0	0	0	100%

Sumber : Hasil observasi penulis (2020)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas *Ability* (kemampuan) menunjukkan masih ada karyawan yang menilai sedang. Pada pendidikan ada 2. Walaupun hanya satu indikator yang menilai penilaian *Ability* pada kategori sedang tetapi tetap saja penilaian pada kategori sedang harus di minimalisir lagi dengan cara melakukan *training* (pelatihan) untuk karyawan yang kemampuannya masih berada pada penilaian kategori sedang, *training* karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi tidak dilakukan di kantor tetapi karyawan yang akan di *training* akan di kirim di Pulau Jawa atau pun keluar negeri untuk melakukan *training* disana.

Tabel 1.4 Hasil Observasi Incentive (Insentif)

Pertanyaan	Sangat puas	Puas	Sedang	Kurang puas	Tidak puas	Total
<b>Kinerja karyawan</b> Kinerja karyawan didorong oleh motivasi dari atasan	5	5	0	0	0	10
	50%	50%	0	0	0	100%
<b>Waktu kerja karyawan</b> Mengerjakan tugas dengan waktu yang ditentukan	4	6	0	0	0	10
	40%	60%	0	0	0	100%
<b>Senioritas karyawan</b>	5	5	0	0	0	10



Semakin lama karyawan bekerja maka semakin besar insetif yang diperoleh	50%	50%	0	0	0	100%
---	-----	-----	---	---	---	------

Sumber : Hasil observasi penulis (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 menjelaskan bahwa hasil observasi *Incentive* menunjukkan banyaknya karyawan yang puas bahkan sangat puas terhadap setiap indikator penilaian *Incentive*. Pada indikator kinerja karyawan terdapat 10 sangat puas dan 10 puas, pada indikator waktu kerja karyawan terdapat 7 sangat puas dan 13 puas, berikutnya pada indikator senioritas karyawan terdapat 9 sangat puas dan 11 puas. Sedangkan yang menilai kategori sedang tidak ada, hal ini menandakan bahwa insentif sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 1.5 Hasil Observasi Environment (Lingkungan)

Pertanyaan	Sangat puas	Puas	Sedang	Kurang puas	Tidak puas	Total
<b>Hubungan rekan kerja setingkat</b>	3	7	0	0	0	10
Saling menghargai antara sesama rekan kerja	30%	70%	0	0	0-	100%
<b>Hubungan atasan dengan karyawan</b>	5	5	0	0	0	10
Atasan dan karyawan harus memiliki hubungan yg harmonis	50%	50%	0	0	0	100%
<b>Kerjasama antar karyawan</b>	5	5	0	0	0	10
Mencapai tujuan bersama dengan cara bekerja sama	50%	50%	0	0	0	100%

*Sumber : Hasil observasi penulis (2020)*

Berdasarkan tabel 1.5 hasil observasi *Environment* menunjukkan bahwa tidak ada penilaian dalam kategori sedang atau pun tidak puas untuk setiap indikatornya, hal itu terjadi dikarenakan *Environment* pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi sangat baik, dari mulai hubungan antara rekan kerja setingkat, hubungan atasan dan bawahan dan kerjasama antar karyawan yang sangat harmonis, dan saling menghargai satu sama lain tanpa membeda-bedakan jabatan/kedudukan. Setiap karyawan dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu dalam perusahaan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi ada organisasi yang di namakan Serikat Pekerja Danone Aqua Group (SPGAD), organisasi ini dibentuk untuk melindungi karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, dengan adanya organisasi tersebut dalam perusahaan yang mengayomi karyawan maka dapat memberikan rasa nyaman pada karyawan, kepuasan kerja pada karyawan, merasa betah bekerja diperusahaan, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mempelajari dan mengevaluasi *Ability* (Kemampuan), *Incentive* (Insentif), dan *Environment* (Lingkungan) terhadap suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul:

**“Pengaruh *Ability*, *Incentive*, dan *Environment* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Tirta Sibayakindo-Berastagi”.**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kualitas barang yang dihasilkan perusahaan sudah cukup optimal, tetapi harus ditingkatkan lagi agar mengurangi kecacatan produk.
- 2) Kuantitas pada unit-unit produksi harus mencapai target agar meminimalisir kerusakan hasil produksi.
- 3) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan prosedur waktu yang ditentukan.
- 4) Insentif yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi sesuai dengan tingkat kinerjanya.
- 5) Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan kepada karyawan selalu tepat waktu.
- 6) Lingkungan fisik cukup kondusif dan aman membuat karyawan betah dalam bekerja.
- 7) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang harmonis menjadikan acuan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

## **2. Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah agar tetap terfokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel *Ability* (Kemampuan), *Incentive* (Insentif), dan *Environment* (Lingkungan kerja non fisik) terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah, rumusan masalahnya sebagai berikut :

- 1) Apakah *Ability* (kemampuan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo-Berastagi ?
- 2) Apakah *Incentive* (insentif) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo-Berastagi ?
- 3) Apakah *Environment* (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo-Berastagi ?
- 4) Apakah *Ability*, *Incentive*, dan *Environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo-Berastagi ?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a) Menganalisis pengaruh *Ability* (kemampuan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo-Berastagi
- b) Menganalisis pengaruh *Incentive* (insentif) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi
- c) Menganalisis pengaruh *Environment* (lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo-Berastagi
- d) Menganalisis pengaruh *Ability*, *Incentive*, dan *Environment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo-Berastagi

##### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

a) Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi bagi PT. Tirta Sibayakindo Berastagi untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh *Ability*, *Incentive*, dan *Environment* terhadap kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

b) Bagi peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi

c) Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieg & Mohammad Iqbal , Universitas Brawijaya Malang yang berjudul “Pengaruh kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh *Ability* (Kemampuan), *Incentive* (Insentif), dan *Environment* (Lingkungan) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi”. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

- 1) Model Penelitian : dalam penelitian terdahulu menggunakan model pengaruh dengan deskriptif dan regresi liner berganda untuk 3 (tiga) variabel sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.

- 2) Variabel Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan lingkungan kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu *Ability* (Kemampuan), *Incentive* (Insentif), dan *Environment* (Lingkungan) dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3) Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 59 karyawan dan mengambil 6 sampel, sedangkan penelitian ini berjumlah 436 karyawan dan mengambil 82 sampel menggunakan metode *probability sampling*, teknik *simple random sampling* dan rumus slovin.
- 4) Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini di tahun 2019
- 5) Lokasi penelitian : lokasi penelitian terdahulu di PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. *Performance* (Kinerja)

###### a. Defenisi *Performance* (Kinerja)

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *aktual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali defenisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.

Seperti yang dikatakan oleh Robbins (2012:96) bahwa kinerja sebagai fungsi dari *Ability* (kemampuan), *Motivation* (motivasi, dan *Opportunity* (kesempatan).

Menurut Moeheriono (2012:96) kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sopiah (2018:350) kinerja dapat didefenisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2010:7) kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Roziqin (2010:41) kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Sinambela (2011:136) kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atau material maupun non fisik atau non material.

Menurut Sandy (2015:12) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditemukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dimana hal ini kinerja yang dicapai seorang karyawan dalam sebuah organisasi harus benar-benar dengan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan aturan.

Menurut Sutrisno (2018:170) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.



Menurut L. Gaol (2019:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki peran yang penting bagi suatu perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia

#### **b. Dimensi *Performance* (Kinerja)**

Menurut Edison dkk (2016:195) dimensi kerja terdiri dari :

##### 1) Target

Target merupakan indikator terhadap pmenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

##### 2) Kualitas

Kualitas adalah elemen paling penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

##### 3) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

4) Taat asas

Tidak saja memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Performance* (Kinerja)**

Menurut Wibowo (2017:85) ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dalam akronim ACHIEVE.

- 1) *A-Ability (knowledge dan skill)*
- 2) *C-Clarity (understanding atau role perception)*
- 3) *H-Help (organizational support)*
- 4) *I-Incentive (motivation dan willingness)*
- 5) *E-Evaluation (coaching dan performance feedback)*
- 6) *V-Validity (valid dan legal personnel practices)*
- 7) *E-Environment (environment fit)*

Dari akronim ACHIEVE diatas penulis menggunakan *Ability*, *Incentive*, dan *Environment* untuk variabel bebas (X) dalam proposal skripsi penulis.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata

(110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu :

- a) Sasaran
- b) Standar
- c) Umpan balik
- d) Peluang
- e) Sarana
- f) Kompetensi
- g) Motivasi

Adapula Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sopiah (2018:352) :

### 1) *Personal factors* (faktor individu)

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.

### 2) *Leadership factors* (faktor kepemimpinan)

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan manajer, atau ketua kelompok kerja.

3) *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja)

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System factors* (faktor sistem)

Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5) *Contextualsituational factors* (faktor situasi)

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

**d. Indikator *Performance* (Kinerja)**

Menurut Mangkunegara (2011:75) indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugasnya.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Selanjutnya indikator kinerja menurut Sopiah (2018:351) :

##### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

##### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

##### 5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja.

## 2. *Ability* (Kemampuan)

### a. Defenisi *Ability* (Kemampuan)

*Ability* (kemampuan) merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk yang dihasilkan bisa bersaing di pasaran.

Secara umum *Ability* (kemampuan) juga dapat diartikan sebagai kapasitas yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tindakan sesuai dengan tingkat pengetahuan, penalaran, dan mekanisme lainnya yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat.

Menurut Pangarso (2016:53) *Ability* (kemampuan) adalah bakat atau bawaan seorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Kemampuan dapat digunakan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja tinggi dengan yang kurang tinggi.

Menurut Yusdi (2010:10) mengartikan bahwa *Ability* (kemampuan) adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita dalam berusaha dengan diri sendiri.

Menurut Robbins (2013:52) *Ability* (kemampuan) yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor : intelektual dan fisik.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011:67) *Ability* (kemampuan) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Ability* (Kemampuan)**

Menurut Robbins (2013:52) *Ability* (kemampuan) terdiri dari dua faktor yaitu :

##### 1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah

##### 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan Fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketangkasan fisik dan kekuatan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang karyawan bekerja setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidak semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka karyawan akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Kecakapan bersifat manusiawi disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja. Yakni dalam bekerja sama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kemampuan konseptual disini bagaimana seorang karyawan apabila sebagai pengambil keputusan dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan kemampuan konseptual ini maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus di dahulukan dan sebelum bekerja cenderung menggunakan skala prioritas.

**c. Indikator *Ability* (Kemampuan)**



Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2013:52) :

1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut :

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip, atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial

mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat, dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

**d. Pengukuran *Ability* (kemampuan)**

Berikut ini adalah beberapa teknik yang dapat dipergunakan untuk mengukur kemampuan menurut Rivai dkk (2010:309) :

1) *Behavior Event Interview* (BEI)

teknik interview ini sudah terbukti sebagai suatu teknik yang memiliki akurasi tinggi dalam mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki seseorang.

2) Tes

Berbagai tes dapat dipakai untuk mengukur kemampuan, misalnya *work sample test*, *mental ability test*, dan *personality test*.

3) *Assesment Center*

Kandidat dikumpulkan di suatu tempat dalam beberapa hari untuk melakukan beberapa kegiatan dengan dinilai oleh assesor.

4) Biodata

Beberapa kemampuan dapat diprediksi berdasarkan pengalaman kerja seseorang, misalnya *achievement motive*, dengan melihat prediksi akademisnya, *team leadership* dari kegiatan organisasi yang dipimpinnya, atau *relationship building* dari kegiatan sosial yang diikutinya.

5) Rating

Rating dapat dilakukan oleh manajer, rekan kerja, bawahan, pelanggan atau spesialis SDM . beberapa metode rating antara lain : *competency assesment questionnaires*, *customer survey*, *managerial style*, serta *organizational climate*.

**e. Tujuan Penilaian *Ability* (Kemampuan)**

Penilaian kemampuan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam organisasi.

- 4) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 5) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhannya.
- 6) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan.
- 7) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan.

### **3. *Incentive* (Insentif)**

#### **a. Defenisi *Incentive* (Insentif)**

Insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Beberapa perusahaan memilih program insentif itu untuk prestasi individual, sedangkan yang lain memilih memberi penghargaan untuk prestasi oleh kelompok, kedua cara itu mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. .

Menurut Hasibuan (2010:183-184) insentif adalah daya perangsang yang di berikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Panggabean (2010:89) insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2011:89) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.

Menurut Yani (2012:145) insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif berbanding lurus dengan prestasi kerja yang artinya semakin tinggi prestasi seseorang maka akan semakin tinggi pula insentifnya.

Menurut Hasibuan (2013:118) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Menurut Sutrisno (2016:183) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya.

Menurut Kowtha dan Leng dalam Sutrisno (2016:184) insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan.

Menurut Sinambela (2019:238) insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.

#### **b. Manfaat *Incentive* (Insentif)**

##### **1) Bagi Perusahaan**

Agar bekerja lebih bersemangat, lebih disiplin, dan lebih kreatif.

2) Bagi Karyawan

Dapat memberikan motivasi bagi para karyawan agar selalu giat bekerja dan terus berprestasi.

**c. Jenis-Jenis *Incentive* (Insentif)**

Menurut Yani (2012:147) ada beberapa jenis insentif yaitu :

1) Insentif individu

Insentif individu adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atau usaha dan kinerja individual.

2) Insentif kelompok

Insentif kelompok adalah program bagi hasil dimana anggota kelompok memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan.

**d. Bentuk-Bentuk *Incentive* (Insentif)**

Menurut Siagian (2012:268) ada beberapa bentuk insentif antara lain:

1) *Piece work*

*Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2) Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3) Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4) Insentif bagi eksekutif

Insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5) Kurva kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

6) Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individu melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

**e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Incentive* (Insentif)**

Menurut Sutrisno (2016:194) ada beberapa faktor yang mempengaruhi insentif yaitu :

1) Produktivitas

Pemberian insentif melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian insentif sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar insentif karyawan.

3) Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar insentif, namun belum tentu perusahaan tersebut dapat bersikap dengan layak dan adil.

**f. Indikator *Incentive* (Insentif)**

Adapun indikator insentif menurut Sinambela (2012:5) sebagai berikut :

1) Kinerja pegawai

Pegawai yang berprestasi atau yang menunjukkan kinerja di atas rata-rata biasanya selalu mendapatkan insentif dari perusahaan.

2) Waktu kerja pegawai

Insentif yang diterima oleh pegawai juga dapat ditentukan oleh waktu kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) Senioritas karyawan

Masa kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan juga berpengaruh kepada besarnya insentif yang akan diterimanya.

4) Kebutuhan pegawai

Pemberian insentif kepada pegawai juga dapat didasarkan kepada tingkat urgensi kebutuhan akan kualitas hidup yang lebih baik dari pegawai.



5) Keadilan dan kelayakan

Perusahaan juga sering memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah dilakukan pegawai tersebut.

6) Evaluasi jabatan karyawan

Tingkat jabatan seorang karyawan juga menjadi salah satu indikator penting dalam pemberian insentif.

#### **4. *Environment* (Lingkungan)**

##### **a. Defenisi *Environment* (Lingkungan)**

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena pada hakikatnya, karyawan akan berkontribusi lebih terhadap perusahaan dengan ditunjang suasana kerja yang nyaman. Baik itu dari segi tata letak ruang kerja maupun hubungan dengan rekan kerja. Meskipun demikian lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan bagi proses produksi dari sebuah perusahaan.

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Kaswan (2018: 568) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Siagian (2014:56) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri.

#### **b. Jenis-jenis *Environment* (Lingkungan)**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori :

- a) Lingkungan langsung yang berhubungan dengan karyawan.  
Seperti : pusat kerja, kursi, meja.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,

pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

- 2) Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

**c. Dimensi dan Indikator *Environment* (Lingkungan)**

Menurut Siagian (2014:59) dimensi dan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Berikut ini indikator lingkungan kerja fisik :

- a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

- b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang sangat memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya dalam perusahaan.

- c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

d) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Berikut ini adalah indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014:61):

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga 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 antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Environment* (Lingkungan)**

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *Environment* (lingkungan) menurut Sedarmayanti (2011:26) :

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya:

a) Kebisingan

Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja karyawan perusahaan dapat meningkat.

b) Keamanan

Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer, oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

c) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan).

d) Suhu udara di ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

2) Lingkungan kerja non-fisik

Berikut ini faktor lingkungan kerja non-fisik terdiri dari beberapa diantaranya :

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara rekan kerja setingkat.

b) Hubungan bawahan

Hubungan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan. Guna membuat rasa nyaman dan menghasilkan kinerja yang baik.

c) Hubungan atasan

Hubungan dengan atasan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghormati antara atasan dan bawahan.

d) Iklim kerja yang Dinamis

Suasana kerja yang ada di perusahaan mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima

setiap ada perubahan, dengan adanya perubahan sebuah perusahaan bisa lebih maju dan berkembang.

## B. Penelitian Terdahulu

*Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu*

	Nama /Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model analisis	Hasil penelitian
	ssica martha kusuma (2013)	Pengaruh insentif,motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Sido muncul Semarang	Insentif (X1) Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3)	Kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa: a. secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. b.secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. c.secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
	Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieg &Mohammad Iqbal (2015)	Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang	Kemampuan kerja (X1) Lingkungan kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Analisis deskriptif , regres linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, parsial variabel kemampuan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh

						signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
	Suria khusna (2015)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara	Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Dari hasil penelitian tersebut dilihat secara parsial dengan uji t bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} (2,843) > t_{tabel} (1,998)$ . Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, $F_{hitung} (12,054) > F_{tabel} (3,09)$
	Mauritz D.S Lumentut & Lucky O.H Dotulong (2015)	Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Lingkungan kerja (X3)	Kepuasan kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap



						kepuasan kerja pegawai, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.
	urani (2015)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan departemen penjualan CV. Logam Indonesia di Tulungagung	Insentif (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Korelasional	Berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (10,386) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CVLogam Indonesia di Tulungagung pada taraf nyata 5%. Besarnya kontribusi variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 61,70% sedangkan sisanya 38,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
	Sri Yuni Sulistiani (2016)	Pengaruh kemampuan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan leasing	Kemampuan kerja (X1) Keterampilan kerja (X2)	Kinerja pegawai (Y)	Deskriptif kuantitatif	Kemampuan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja

						<p>pegawai, hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> hasil perhitungan di atas diperoleh bobot <math>F_{hitung} = 17,526</math> sedangkan bobot <math>F_{tabel}</math> pada <math>\alpha 0,05</math> dan <math>dk = 75 - 2 - 1 = 92</math> diperoleh <math>F_{tabel} = 3,12</math>. Jadi nilai <math>F_{hitung} &gt;</math> dari nilai <math>F_{tabel}</math>. Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya</p>
	ainal (2016)	<p>Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali</p>	<p>Kemampuan kerja (X1) Pengalaman kerja (X2) Disiplin kerja (X3)</p>	<p>Kinerja pegawai negeri sipil (Y)</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di kantor distrik bahodopi, kabupaten morowali</p>
	Albertus Hariprasetya, Bambang Budi Wiyono, Ali Imron & Imron Arifin	<p><i>The Relationship of academic supervision, educational profession insentive dan teacher competence with teacher</i></p>	<p><i>Academic Supervision (X1)</i> <i>Educational Profession Insentive (X2)</i></p>	<p><i>Performance teacher (Y)</i></p>	<p>Analisis SEM (Structural Equation Modeling)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <p>1. Tidak ada hubungan langsung yang signifikan antara</p>

		<i>performance at the performing middle schools in Malange, East Java, Indonesia</i>	<i>Teacher Competence (X3)</i>			<p>akademik pengawasan terhadap kompetensi dan kinerja guru.</p> <p>2. Profesi pendidikan insentif memiliki hubungan langsung yang signifikan terhadap kompetensi guru</p> <p>3. Kompetensi guru memiliki hubungan langsung yang signifikan terhadap guru</p> <p>4. Tidak ada hubungan langsung yang signifikan antara akademik</p> <p>5. Insentif profesi pendidikan memiliki hubungan yang signifikan terhadap guru</p>
	Win Narasuci, Margono Setiawan & Noermijati Noermijati	<i>Effect of work environment on lecturer performance mediated by work motivation and job satisfaction</i>	<i>Work environment (X1)</i>	<i>Performance lecturer (Y)</i>	analisis PLS (Partial Least Square)	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja dosen, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Namun kepuasan kerja tidak</p>

						berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
	Gunikewaty	<i>The effect of training and ability on the performance of employee at disaster management bureau of central Kalimantan Province</i>	<i>Training (X1) Ability (X2)</i>	<i>Performance of employee (Y)</i>	Analisis SEM (Structural Equation Modeling)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kemampuan berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan di Biro Manajemen Bencana Pusat Provinsi Kalimantan,

Sumber : penulis (2020)

### C. Kerangka Konseptual

#### 1) Pengaruh *Ability* (kemampuan) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

*Ability* (kemampuan) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Robbins (2013:52) *Ability* (kemampuan) yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor : intelektual dan fisik. *Ability* (kemampuan) dikatakan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karena kemampuan sebagai alat penentu keberhasilan suatu pekerjaan, maka dari itu untuk mencapai suatu kinerja yang baik sangat diperlukan SDM yang memiliki kemampuan diatas rata-rata yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang optimal.

## 2) Pengaruh *Incentive* (Insentif) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

*Incentive* (insentif) adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Menurut Panggabean (2011:89) insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Yani (2012:145) insentif adalah merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian sistem kompensasi yang baik. Perusahaan-perusahaan juga meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja juga banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan kinerja masing-masing.

## 3) Pengaruh *Environment* (Lingkungan) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

*Environment* (Lingkungan kerja) adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja. Menurut Kaswan (2018:568) *Environment* (Lingkungan kerja) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja

mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

#### **4) Pengaruh *Ability*, *Incentive*, dan *Environment* terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)**

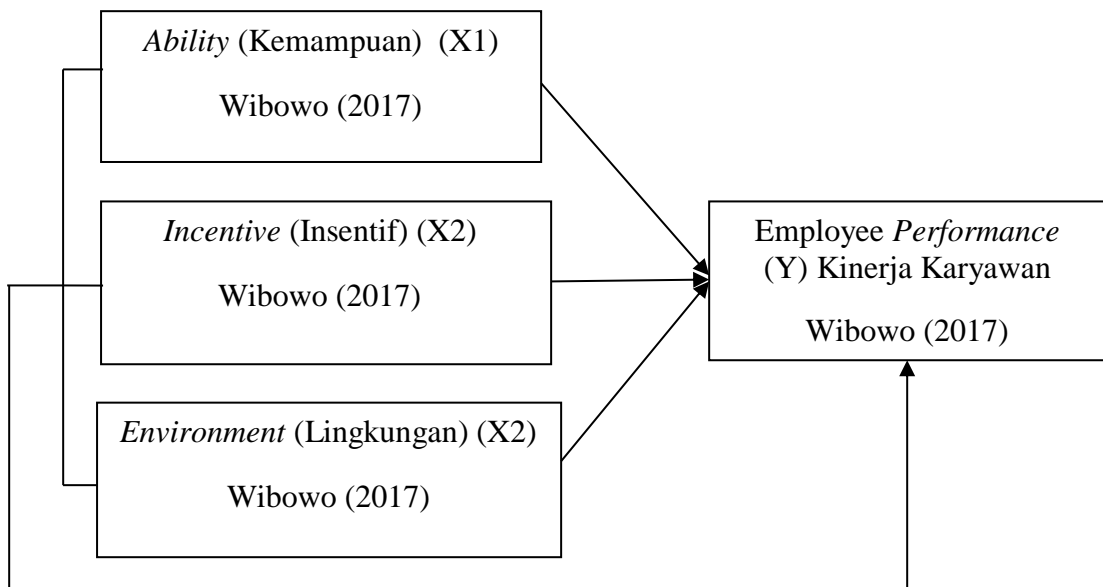
*Ability* (kemampuan) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Robbins (2013:52) *Ability* (kemampuan) yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kemampuan sebagai alat penentu keberhasilan suatu pekerjaan, maka dari itu untuk mencapai suatu kinerja yang baik sangat diperlukan SDM yang memiliki kemampuan diatas rata-rata yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang optimal.

*Incentive* (insentif) adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemberian insentif dapat membuat karyawan menjadi semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang diberikan perusahaan. *Environment* (lingkungan) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karena apabila lingkungan kerja tidak memadai atau dibawah prosedur maka kinerja

karyawan akan menurun begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja memadai dan sesuai prosedur maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan dapat diambil kesimpulan Pengaruh *Ability*, *Incentive* dan *Environment* Terhadap Kinerja Karyawan. Apabila *ability*, *incentive* dan *environment* dalam suatu perusahaan secara serentak berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat pada suatu perusahaan dan dapat menghasilkan output yang berkualitas dan maksimal adapun sebaliknya apabila *Ability*, *Incentive* dan *Environment* dalam suatu perusahaan tidak dikelola dengan baik atau tidak berjalan baik maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

*Gambar 2.1 Kerangka Konseptual*



*Sumber : Penulis (2020)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesa adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Sugiyono (2015:132).

1. *Ability* (Kemampuan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
2. *Incentive* (Insentif) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3. *Environment* (Lingkungan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
4. *Ability*, *Incentive* dan *Environment* secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan).



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:12) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1) Lokasi penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi yang beralamat di Jalan Raya Medan-Berastagi, Km 55, Kabupaten Karo, Provinsi Sumatera Utara.

##### 2) Waktu Penelitian

*Tabel 3.1 Schedule Proses Penelitian*

No	Jenis Kegiatan	Des'19	Jan'20	Feb'20	Mar'20	Apr'20	Mei'20	Jun'20	Jul'20
1	Riset awal/Pengajuan judul	■							
2	Penyusunan proposal		■						
3	Perbaikan/acc proposal			■					
4	Seminar proposal					■			
5	Pengolahan data					■	■		
6	Penyusunan skripsi						■	■	
7	Bimbingan Skripsi							■	
8	Sidang								■

*Sumber : penulis (2020)*

### **C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Populasi dan Sampel**

Menurut Rusiadi (2015:30) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 436 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 karyawan.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* dan menggunakan rumus slovin. Penulis memilih teknik random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi diambil secara acak tanpa memperhatikan bagian/divisi yang ada didalam populasi.

Berikut rumus Slovin :

$$n = N / (1 + N e^2)$$

Keterangan :

$n$  = jumlah sampel

$N$  = jumlah seluruh populasi (436)

$e$  = toleransi error (0,10)

Berikut perhitungan sampel :

$$n = 436 / 1 + 436 (0,10)^2 = 5,36$$

$$n = 436 / 5,36 = 81,34.$$

Apabila dibulatkan menjadi 82 sampel.

## 2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a) Data primer

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain : Observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuisioner.

### b) Data sekunder

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber antara lain : Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

## D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Menurut Rusiadi (2015:50) variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2012:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

a) Variabel bebas (X)

Variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati.

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah :

*Ability* (kemampuan) (X1)

*Incentive* (Insentif) (X2)

*Environment* (Lingkungan) (X3)

b) Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah : *Employee Performace* (Kinerja Karyawan).

## **2. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional dilapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah.

Adapun defenisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub-indikator, dan skala pengukuran.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
<i>Performance</i> (Kinerja) (Y)	<p>Kinerja dapat didefenisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu.</p> <p>Sopiah (2018:350)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol> <p>Sopiah (2018:350)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.</li> <li>2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, niasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.</li> <li>3. Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.</li> <li>4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam</li> </ol>	Likert

			<p>penggunaan sumber daya.</p> <p>5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja.</p> <p>Sopiah (2018:351)</p>	
<p><i>Ability</i> (kemampuan) (X1)</p>	<p>Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.</p> <p>Robbins (2013:52)</p>	<p>1. Kesanggupan kerja</p> <p>2. Pendidikan</p> <p>3. Masa kerja</p> <p>Robbins (2013:52)</p>	<p>1. Kesanggupan kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.</p> <p>2. Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.</p> <p>3. Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang</p>	Likert

			<p>karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.</p> <p>Robbins (2013:52)</p>	
<p><i>Incentive</i> (insentif) (X2)</p>	<p>Elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan.</p> <p>Sinambela (2019:238)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja karyawan</li> <li>2. Waktu kerja karyawan</li> <li>3. Senioritas karyawan</li> <li>4. Kebutuhan karyawan</li> <li>5. Keadilan dan kelayakan</li> <li>6. Evaluasi jabatan karyawan</li> </ol> <p>Sinambela (2019:238)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja pegawai adalah pegawai yang berprestasi atau yang menunjukkan kinerja di atas rata-rata biasanya selalu mendapatkan insentif dari perusahaan.</li> <li>2. Waktu kerja karyawan adalah insentif yang diterima oleh pegawai juga dapat ditentukan oleh waktu kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.</li> <li>3. Senioritas karyawan adalah masa kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan juga berpengaruh kepada besarnya insentif yang akan diterimanya.</li> <li>4. Kebutuhan pegawai adalah pemberian insentif kepada pegawai juga dapat didasarkan kepada tingkat urgensi kebutuhan akan kualitas hidup yang lebih baik dari pegawai.</li> <li>5. Keadilan dan kelayakan, perusahaan juga sering memberikan</li> </ol>	Likert



			<p>insentif kepada karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah dilakukan karyawan tersebut.</p> <p>6. Evaluasi jabatan karyawan adalah tingkat jabatan seorang karyawan juga menjadi salah satu indikator penting dalam pemberian insentif.</p> <p>Sinambela (2012:5)</p>	
<p><i>Environment</i> (Lingkungan) (X3)</p>	<p>Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.</p> <p>Siagian (2014:56)</p>	<p>1. Lingkungan kerja fisik :</p> <p>a. Bangunan tempat kerja</p> <p>b. Peralatan kerja yang memadai</p> <p>c. Fasilitas</p> <p>d. Tersedianya sarana angkutan</p> <p>2. Lingkungan kerja non fisik :</p> <p>a. Hubungan rekan kerja setingkat</p> <p>b. Hubungan atasan dengan karyawan</p> <p>c. Kerjasama antar karyawan</p> <p>Siagian (2014:59)</p>	<p>1. Lingkungan kerja fisik :</p> <p>a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.</p> <p>b. Peralatan kerja yang memadai adalah peralatan yang sangat memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya dalam perusahaan.</p> <p>c. Fasilitas sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang</p>	

			<p>ada di perusahaan.</p> <p>d. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.</p> <p>2. Lingkungan kerja non fisik :</p> <p>a. Hubungan rekan kerja setingkat yaitu hubungan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja.</p> <p>b. Hubungan tasan dengan karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.</p> <p>c. Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.</p> <p>Siagian (2014:59)</p>
--	--	--	---

Sumber : penulis (2020)

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner.

### 1) Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2015:249-250) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan kemudian setelah di isi lengkap mengembalikan kepada peneliti. Sampel dalam penelitian ini adalah 82 karyawan. Dalam penelitian ini terdapat 82 kuisisioner yang disebarkan secara langsung (tatap muka).

### 2) Studi Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan kemampuan, insentif, lingkungan, dan kinerja karyawan.

## **F. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan Skala Likert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan Skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju. Sugiyono (2015:198-199).

## 1) Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan :

### a) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau kehandalan pengukuran instrument mengenai isi pertanyaan. Sugiyono (2012:124). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item dinyatakan valid sedangkan jika negative maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisisioner atau diganti dengan pertanyaan lain. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah :

- 1) Jika  $r$  hitung  $> 0,30$  maka item-item pertanyaan dikatakan valid
- 2) Jika  $r$  hitung  $< 0,30$  maka item-item pertanyaan dikatakan tidak valid

### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keandalan suatu instrument menunjukkan hasil pengukuran dari suatu instrument yang tidak mengandung bias atau bebas dari kesalahan pengukuran (*error free*), sehingga menjamin suatu pengukuran yang konsisten dan stabil (tidak berubah) dalam kurun waktu

dan berbagai item atau titik (*point*) dalam instrument. Reliabilitas akan dikatakan baik apabila nilai *alfa cronbach*  $> 0,6$ . Suharso (2012:106).

## 2) Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heterokedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala autokolerasi. Rusiadi (2015:148).

### a) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi datanya berdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat *normal probability plot* dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Rusiadi (2015:151)

Selain itu untuk menguji apakah sampel dalam penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel.

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka variabel distribusi normal
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal

b) Uji Heteroskedastitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut model homoskedastitas. Rusiadi (2015:156).

Deteksi heteroskedastitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

c) Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Rusiadi (2015:154)

### 3) Regresi Linier Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat analisis pengaruh *Ability*, *Incentive*, dan *Environment* terhadap kinerja karyawan, persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = *Ability* (Kemampuan)

$X_2$  = *Incentive* (Insentif)

$X_3$  = *Environment* (Lingkungan)

$\epsilon$  = *Error Term*

### 4) Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengajuan akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini

a) Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel *independent* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependent*. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : variabel-variabel bebas yaitu *Ability* (kemampuan), *Incentive* (insentif) dan *Environment* (Lingkungan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : variabel-variabel bebas yaitu *Ability* (kemampuan), *Incentive* (insentif) dan *Environment* (lingkungan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya menurut Ghazali (2011:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.



2) Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

b) Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (*Ability*, *Incentive*, dan *Environment*) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah tau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

$H_0$  : variabel-variabel bebas yaitu *Ability* (kemampuan), *Incentive* (insentif), dan *Environment* (lingkungan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

$H_a$  : variabel-variabel bebas yaitu *Ability* (kemampuan), *Incentive* (insentif), dan *Environment* (lingkungan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu *Employee Performance* kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2011:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5) Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Koefisien Determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (*Ability*, *Incentive*, dan *Environment*) dalam menjalankan variasi variabel terikat (*Employee Performance* (kinerja karyawan)) amat terbatas. begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

###### a. Sejarah Singkat Perusahaan

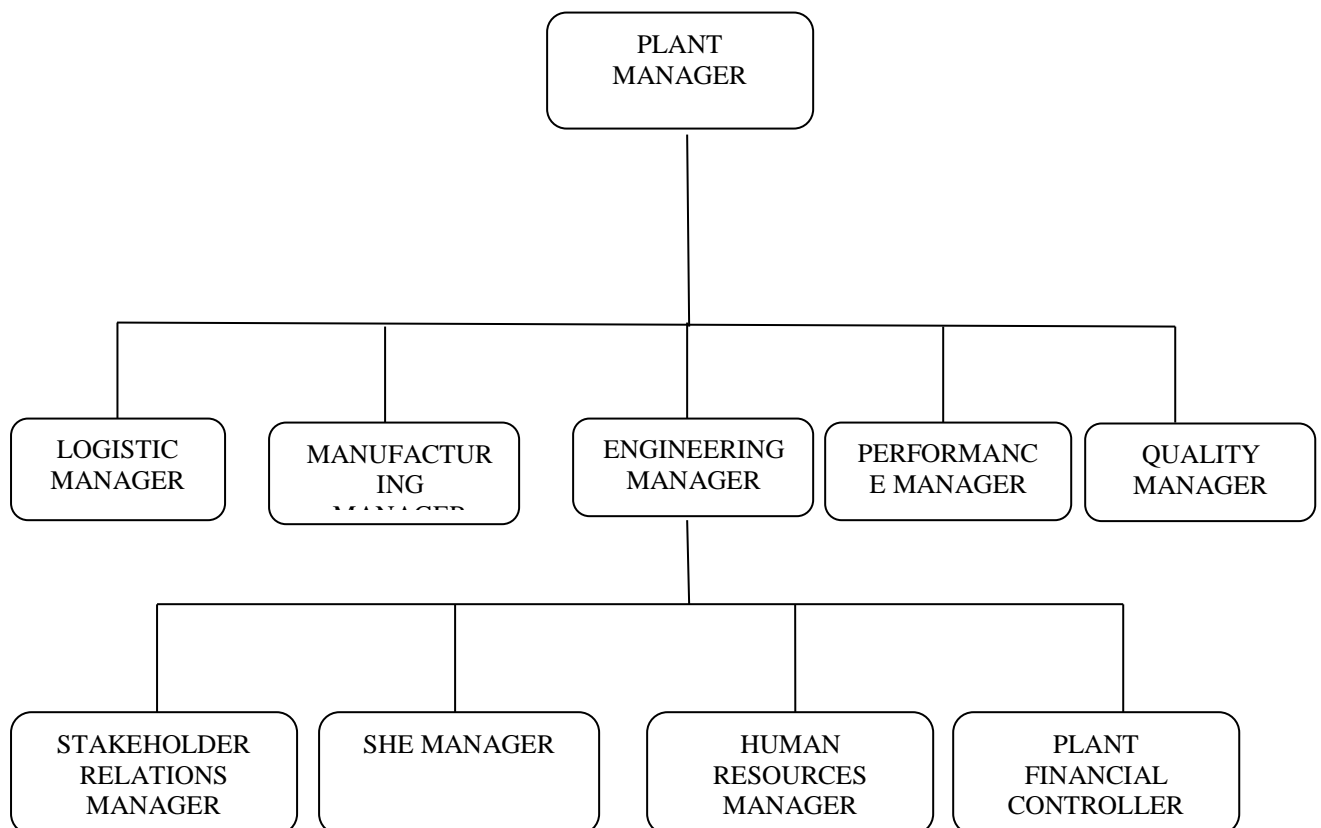
PT. Tirta Sibayakindo adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang produksi air minum dalam kemasan (AMDK) bermerek AQUA yang telah disterilisasi. Perusahaan ini merupakan anak cabang perusahaan Aqua Golden Mississippi Group yang merupakan perusahaan air minum dalam kemasan pertama di Indonesia. Seiring dengan meluasnya pemasaran untuk produk Aqua di masyarakat Indonesia, perusahaan memberikan lisensi kepada PT. Tirta Sibayakindo (Berastagi) untuk memproduksi produk Aqua. Dan sekaligus menjadi pabrik ke-5 di Indonesia. PT. Tirta Sibayakindo Berastagi terletak di Desa Doulu, dan didirikan pada tanggal 17 Mei 1993, dimana mata air yang dipakai berada  $\pm 100$  meter dari lokasi pabrik. Pabrik didirikan di atas tanah seluas 1,25 Ha dengan ketinggian sekitar meter di atas permukaan laut. Semua produk PT. Tirta Sibayakindo dipasarkan di dalam negeri antara lain : wilayah Sumatera Utara, Aceh, Pekanbaru, Padang dan Batam.

Aqua untuk saat ini merupakan *market leader* dalam medan persaingan berbagai produk air mineral di Indonesia. Posisinya yang kuat disebabkan oleh faktor Aqua sebagai produk air mineral yang pertama

Kali hadir di Indonesia serta strategi promosi dan pemasaran yang gencar. Metode promosi yang digunakan adalah terutama melalui iklan di media elektronik dan cetak, mensponsori berbagai acara, serta instalasi iklan billboard secara luas. Dalam pemasarannya, grup distribusi Aqua memiliki jaringan distribusi air mineral yang terluas di Indonesia, yang mana menembus sampai hampir ke setiap sudut kepulauan.

### b. Struktur Organisasi Perusahaan

*Gambar 4.1 Struktur Organisasi*



*Sumber : PT. Tirta Sibayakindo Berastagi (2020)*

## 2. Gambaran Umum Responden

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden yang ada dalam PT. Tirta Sibayakindo

Berastagi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 :

*Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	(%)
Laki-Laki	44	53
Perempuan	38	47
Total	82	100

*Sumber : PT. Tirta Sibayakindo Berastagi (2020)*

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi dari 82 responden yang lebih banyak adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 44 orang atau 53%.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum yang ada pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

*Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan*

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	(%)
SMP	-	0
SMA	-	0

D1-D3	26	17,2
S1	56	82,8
Total	82	100

*Sumber : PT. Tirta Sibayakindo Berastagi (2020)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi lebih banyak lulusan S1 yaitu sebanyak 56 orang atau 82,8%. Sedangkan lulusan D1-D3 hanya 26 orang atau 17,2%.

### **c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Gambaran umum responden yang ada pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel 4.3 :

*Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia*

Usia	Jumlah (Orang)	(%)
25-30	5	5,3
31-40	58	60,3
41-50	19	34,3
Total	82	100

*Sumber : PT. Tirta Sibayakindo Berastagi (2020)*

Hasil penelitian berdasarkan tingkat usia pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 82 orang, usia karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi yang paling banyak adalah 31-40 tahun sebanyak 60,3%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan usia tersebut masih produktif.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk dapat mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel ability, insentif, environment dan kinerja, maka penulis akan menguraikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Maka dari itu, untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari 10 item untuk *ability*, 10 item untuk *incentive*, 10 item untuk *environment* dan 10 item untuk kinerja.

#### a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Ability ( $X_1$ )

*Ability* bisa dipersepsikan secara berbeda oleh orang yang berbeda. Penelitian ini mengukur variabel *ability* dari kinerja karyawan berdasarkan penilaian dari responden mengenai *ability* atau kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan. Variabel ability pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pernyataan. Hasil jawaban dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Ability ( $X_1$ )

No	Indikator	Skor					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	<b>Kesanggupan Kerja</b> Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0	0	0	65	17	82
		0	0	0	79,2%	20,8%	100%
2.		0	0	0	59	23	82

	Saya mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	0	0	0	80%	20%	100%
3.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan cepat dan benar	0	0	1	63	18	82
		0	0	1,2%	76,8%	22%	100%
4.	<b>Pendidikan</b> Saya memiliki ilmu pengetahuan yang memudahkan saya untuk melakukan pekerjaan	0	0	0	55	27	82
		0	0	0	67%	33%	100%
5.	Saya merasa <i>skill</i> yang saya miliki mampu mengerjakan tugas dengan baik	0	0	0	60	22	82
		0	0	0	73,2%	26,8%	100%
6.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan	0	0	0	51	31	82
		0	0	0	62,2%	37,8%	100%
7.	<b>Masa Kerja</b> Saya merasa senang dengan pekerjaan sehingga tidak merasa terbebani dengan tugas	0	0	2	62	18	82
		0	0	2,4%	75,6%	22%	100%
8.	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	0	0	2	61	19	82
		0	0	2,5%	74,3%	23,2%	100%
9.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang diberikan karena sudah lama bekerja di perusahaan	0	0	1	61	20	82
		0	0	1,3%	74,3%	24,4%	100%
10.	Saya merasa betah dalam bekerja dengan adanya material yang mendukung	0	0	0	67	15	82
		0	0	0	81,7%	18,3%	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh hasil jawaban dari 82 orang responden untuk variabel *Ability* ( $X_1$ ) yaitu :

- 1) Pada pernyataan pertama “Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan” ada sebanyak 65 orang yang menyatakan



setuju, dan 17 orang yang menyatakan sangat setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan ke setiap masing-masing karyawannya.

- 2) Pada pernyataan yang kedua “Saya mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu” ada sebanyak 59 responden yang menyatakan setuju, dan 23 responden menyatakan sangat setuju. Dengan fasilitas dan alat-alat yang memadai mendukung karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
- 3) Pada pernyataan yang ketiga “Saya mampu mengerjakan tugas dengan cepat dan benar” ada sebanyak 63 responden yang menyatakan setuju, 18 responden menyatakan sangat setuju dan ada 1 responden yang menyatakan kurang setuju, hal ini menunjukkan lebih banyak karyawan yang menyatakan setuju dari seluruh populasi sampel.
- 4) Pada pernyataan yang keempat “Saya memiliki ilmu pengetahuan yang memudahkan saya untuk melakukan pekerjaan” ada sebanyak 55 responden yang menyatakan setuju, dan 27 responden yang menyatakan sangat setuju, tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, atau sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima “Saya merasa *skill* yang saya miliki mampu mengerjakan tugas dengan baik” ada sebanyak 60 responden yang menyatakan setuju, dan 22 responden menyatakan sangat setuju.

- 6) Pada pernyataan keenam “Saya mampu mengerjakan tugas dengan ilmu pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan” ada sebanyak 51 responden yang menyatakan setuju, dan 31 responden yang menyatakan sangat setuju, artinya seluruh karyawan/responden menyatakan setuju karena setiap karyawan yang bekerja di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 7) Pada pernyataan ketujuh “Saya merasa senang dengan pekerjaan sehingga tidak merasa terbebani dengan tugas” ada sebanyak 62 responden yang menyatakan setuju, dan 18 responden menyatakan sangat setuju selain itu ada juga 2 responden yang menyatakan kurang setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan “Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah lama bekerja diperusahaan” ada sebanyak 61 responden yang menyatakan setuju, 19 responden menyatakan sangat setuju dan ada 2 responden yang menyatakan kurang setuju.
- 9) Pada pernyataan kesembilan “Saya dapat menguasai pekerjaan yang diberikan karena sudah lama bekerja diperusahaan” ada sebanyak 61 responden yang menyatakan setuju, dan 20 responden yang menyatakan sangat setuju, 1 orang responden menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan banyaknya karyawan yang masa bekerjanya lebih dari 3 tahun dan membuat karyawan memahami dan tau akan *Job Description* nya.

10) Pada pernyataan kesepuluh “Saya merasa betah dalam bekerja dengan adanya material yang mendukung” ada sebanyak 67 responden yang menyatakan setuju, dan 15 responden yang menyatakan sangat setuju, tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, ataupun sangat tidak setuju. Dengan adanya material yang mendukung dapat memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaan maka dari itu rata-rata karyawan menyatakan setuju untuk pertanyaan kesepuluh tersebut.

#### **b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Incentive* (X<sub>2</sub>)**

Persepsi responden terhadap item pernyataan variabel *incentive* dengan

10 item pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Incentive* (X<sub>2</sub>)

No	Indikator	Skor					Total
		ST S	TS	KS	S	SS	
1.	<b>Kinerja Pegawai</b> Saya mendapatkan insentif yang sesuai dengan hasil kerja saya	0	0	0	69	13	82
		0	0	0	84,2%	15,8%	100%
2.	Saya merasa betah bekerja diperusahaan karena adanya pemberian insentif kinerja saya lebih dihargai	0	0	0	75	7	82
		0	0	0	91,5%	8,5%	100%
3.	<b>Waktu Kerja Pegawai</b> Saya mengetahui secara jelas kapan waktu pemberian insentif	0	0	1	64	17	82
		0	0	1,3%	78%	20,7%	100%
4.	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	0	0	0	71	11	82
		0	0	0	86,5%	13,5%	100%
5.	<b>Senioritas Karyawan</b>	0	0	0	72	10	82

	Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan tergantung dengan waktu bekerja/senioritas karyawan	0	0	0	87.8%	12,2%	100%
6.	Saya merasa puas dengan insentif yang didapatkan selama mengabdikan pada perusahaan	0	0	0	71	11	82
		0	0	0	86.5%	13,5%	100%
7.	<b>Evaluasi Jabatan Karyawan</b> Saya menerima insentif yang sesuai dengan kedudukan saya	0	0	1	76	5	82
		0	0	1,3%	92,7%	6%	100%
8.	<b>Keadilan dan Kelayakan</b> Saya merasa pemberian insentif yang diterapkan perusahaan cukup adil	0	0	1	73	8	82
		0	0	1,3%	89%	9,7%	100%
9.	<b>Kebutuhan Pegawai</b> Saya mendapatkan insentif yang sesuai dengan kebutuhan saya	0	0	0	65	17	82
		0	0	0	79,3%	20,3%	100%
10.	Saya merasa cukup dengan insentif yang saya terima	0	0	0	68	14	82
		0	0	0	83%	17%	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh hasil jawaban dari 82 responden untuk variabel *Incentive (X<sub>2</sub>)* yaitu :

- 1) Pada pernyataan pertama “Saya mendapatkan insentif yang sesuai dengan hasil kerja saya” ada sebanyak 69 responden yang menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua “Saya merasa betah bekerja diperusahaan karena adanya pemberian insentif kinerja saya lebih dihargai” ada sebanyak 75 responden yang menyatakan setuju, dan 7 responden menyatakan sangat setuju, tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Banyaknya responden yang menyatakan setuju dikarenakan karyawan merasa kinerjanya lebih dihargai dengan pemberian insentif yang sesuai dengan tingkat kinerja masing-masing karyawan.

- 3) Pada pernyataan ketiga “Saya mengetahui secara jelas kapan waktu pemberian insentif” ada sebanyak 64 responden yang menyatakan setuju, ada 17 responden yang menyatakan sangat setuju dan ada 1 responden yang menyatakan kurang setuju. Karena hampir seluruh karyawan mengetahui kapan saja waktu pemberian insentif diberikan yaitu setiap bulan maret.
- 4) Pada pernyataan keempat “Saya mendapatkan insentif sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan” ada sebanyak 71 responden yang menyatakan setuju, dan 11 responden menyatakan sangat setuju. Namun tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju atau pun sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima “Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan tergantung dengan waktu bekerja/senioritas karyawan” ada sebanyak 72 responden yang menyatakan setuju, dan 10 responden yang menyatakan sangat setuju. Yang artinya semakin lama waktu bekerja karyawan di perusahaan semakin besar insentif yang diberikan perusahaan.
- 6) Pada pernyataan keenam “Saya merasa puas dengan insentif yang didapatkan selama mengabdikan pada perusahaan” ada sebanyak 71 responden yang menyatakan setuju dan 11 responden yang menyatakan sangat setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh “Saya menerima insentif yang sesuai dengan kedudukan saya” ada sebanyak 76 responden yang menyatakan setuju, dan 5 responden yang menyatakan sangat setuju, hanya 1 responden yang menyatakan kurang setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan “Saya merasa pemberian insentif yang diterapkan perusahaan cukup adil” ada sebanyak 73 responden yang

menyatakan setuju, ada 8 responden yang menyatakan sangat setuju dan ada juga 1 responden yang menyatakan kurang setuju. Hal itu dikarenakan perusahaan memberikan insentif sesuai dengan tingkat kinerja karyawan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan maka semakin besar insentif yang diberikan.

- 9) Pada pernyataan kesembilan “Saya mendapatkan insentif yang sesuai dengan kebutuhan saya” ada sebanyak 65 responden menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh “Saya merasa cukup dengan insentif yang saya terima” ada sebanyak 68 responden yang menyatakan setuju dan 14 responden yang menyatakan sangat setuju.

### c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Environment* ( $X_3$ )

Persepsi responden terhadap item pernyataan variabel *environment*

dengan 10 item pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Environment* ( $X_3$ )

No	Indikator	Skor					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	<b>Lingkungan Fisik</b> Saya merasa nyaman dengan kondisi kantor tempat saya bekerja	0	0	1	61	20	82
		0	0	1,3%	74,4%	24,3%	100%
2.	Saya merasa mudah melakukan pekerjaan tersedianya peralatan yang memadai	0	0	0	68	14	82
		0	0	0	83%	17%	100%
3.	Saya betah dalam bekerja dengan adanya fasilitas yang diberikan perusahaan	0	0	1	67	14	82
		0	0	1,3%	81,7%	17%	100%

4.	Saya mendapatkan fasilitas dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya	0	0	0	65	17	82
		0	0	0	79,3%	20,7%	100%
5.	Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan	0	0	0	67	15	82
		0	0	0	81,7%	18,3%	100%
6.	<b>Lingkungan Non Fisik</b> Saya bangga dengan atasan saya yang selalu mengambil keputusan dengan tepat	0	0	0	66	16	82
		0	0	0	80,5%	19,5%	100%
7.	Saya selalu semangat bekerja dengan adanya motivasi dari atasan	0	0	0	65	17	82
		0	0	0	79,3%	20,7%	100%
8.	Saya merasa rekan kerjasaya di kantor ini menyenangkan	0	0	1	65	16	82
		0	0	1,3%	79,2%	19,5%	100%
9.	Saya betah dalam bekerja dengan adanya rekan kerja yang sangat baik dalam bekerja sama	0	0	0	67	15	82
		0	0	0	81,7%	18,3%	100%
10.	Saya merasa lebih mudah beradaptasi dengan adanya kerja sama tim	0	0	0	66	16	82
		0	0	0	80,5%	19,5%	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil jawaban dari 82 responden untuk variabel

*environment* ( $X_3$ ) yaitu :

- 1) Pada pernyataan pertama “Saya merasa nyaman dengan kondisi kantor tempat saya bekerja” ada sebanyak 61 responden menyatakan setuju, 20 responden menyatakan sangat setuju dan ada 1 responden yang menyatakan kurang setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua “Saya merasa mudah melakukan pekerjaan tersedianya peralatan yang memadai” ada sebanyak 68 responden yang menyatakan setuju, 14 responden menyatakan sangat setuju. Karena peralatan yang memadai merupakan yang terpenting di suatu perusahaan.

- 3) Pada pernyataan ketiga “Saya betah dalam bekerja dengan adanya fasilitas yang diberikan perusahaan” ada sebanyak 67 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan sangat setuju, dan ada juga 1 responden yang menyatakan kurang setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat “Saya mendapatkan fasilitas dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya” ada sebanyak 65 responden menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju. Karena fasilitas yang memadai dan membuat karyawan senang merupakan faktor pendukung dari terciptanya kinerja yang baik bagi karyawan.
- 5) Pada pernyataan kelima “Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan” ada sebanyak 67 responden menyatakan setuju dan 15 responden menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam “Saya bangga dengan atasan saya yang selalu mengambil keputusan dengan tepat” ada sebanyak 66 responden menyatakan setuju, 16 responden menyatakan sangat setuju, tetapi tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh “Saya selalu semangat dalam bekerja dengan adanya motivasi dari atasan” ada sebanyak 65 responden menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan “Saya merasa rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan” ada sebanyak 65 responden menyatakan setuju, ada 16 responden menyatakan sangat setuju dan ada 1 responden yang menyatakan kurang setuju.



- 9) Pada pernyataan kesembilan “Saya betah dalam bekerja dengan adanya rekan kerja yang sangat baik dalam bekerja sama. Ada sebanyak 67 responden menyatakan setuju, 15 responden menyatakan sangat setuju. Terjalannya hubungan baik antara atasan dan bawahan maupun dengan rekan kerja setingkat dapat membuat rasa nyaman dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh “Saya merasa lebih mudah beradaptasi dengan adanya kerja sama tim” ada sebanyak 66 responden menyatakan setuju dan 16 responden menyatakan sangat setuju.

#### **d. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Persepsi responden terhadap item pernyataan variabel kinerja dengan 10 item pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Indikator	Skor					Total
		ST S	TS	KS	S	SS	
1.	<b>Kualitas</b> Saya bisa mengerjakan tugas sehari-hari dengan menghasilkan barang-barang yang berkualitas	0	0	0	65	17	82
		0	0	0	79,3%	20,7%	100%
2.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan mudah dan cermat	0	0	3	59	20	82
		0	0	3,6%	72%	24,4%	100%
3.	<b>Kuantitas</b> Saya dapat menyelesaikan tugas dengan jumlah unit yang banyak	0	0	0	57	25	82
		0	0	0	69,5%	30,5%	100%
4.	Saya menikmati setiap pekerjaan yang saya kerjakan	0	0	0	65	17	82
		0	0	0	79,3%	20,7%	100%

5.	Ketepatan waktu Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	0	0	0	61	21	82
		0	0	0	74,4%	25,6%	100%
6.	Saya dapat mengerjakan tugas dan menyelesaikannya dengan tepat waktu	0	0	2	58	22	82
		0	0	2,5%	70,7%	26,8%	100%
7.	<b>Efektivitas</b> Saya dapat menyelesaikan tugas dengan rutin dan cepat	0	0	0	65	17	82
		0	0	0	79,3%	20,7%	100%
8.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan menggunakan bahan baku yang telah disediakan	0	0	0	58	24	82
		0	0	0	70,7%	29,3%	100%
9.	<b>Kemandirian</b> Saya memiliki kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan saya secara detail	0	0	0	66	16	82
		0	0	0	80,5%	19,5%	100%
10.	Saya dapat mengerjakan tugas dengan hasil yang maksimal	0	0	0	63	19	82
		0	0	0	76,8%	23,2%	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh hasil jawaban dari 82 responden untuk variabel

kinerja (Y) yaitu :

- 1) Pada pernyataan pertama “Saya bisa mengerjakan tugas sehari-hari dengan menghasilkan barang-barang yang berkualitas” ada sebanyak 65 responden menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua “Saya melaksanakan pekerjaan dengan mudah dan cermat” ada sebanyak 59 responden yang menyatakan setuju, ada 20 responden menyatakan sangat setuju, dan ada 3 responden yang menyatakan kurang setuju.

- 3) Pada pernyataan ketiga “saya dapat menyelesaikan tugas dengan jumlah unit yang banyak” ada sebanyak 57 responden yang menyatakan setuju, 25 responden menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat “Saya menikmati setiap pekerjaan yang saya kerjakan” ada sebanyak 65 responden yang menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju. Yang artinya hampir seluruh karyawan menikmati setiap pekerjaan yang dikerjakan dalam bidang dan keahliannya masing-masing.
- 5) Pada pernyataan kelima “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan” ada sebanyak 61 responden yang menyatakan setuju dan 21 responden menyatakan sangat setuju. Berarti seluruh karyawan mengerjakan tugasnya sesuai dengan standart operasional perusahaan.
- 6) Pada pernyataan keenam “Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu” ada sebanyak 58 responden yang menyatakan setuju, 22 responden lagi menyatakan sangat setuju , dan ada 2 responden yang menyatakan kurang setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh “Saya dapat menyelesaikan tugas rutin dengan cepat” ada sebanyak 65 responden menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan “Saya mampu mengerjakan tugas dengan menggunakan bahan baku yang telah disediakan” ada sebanyak 58 responden menyatakan setuju, 24 responden menyatakan sangat setuju.

Artinya bahan baku yang disediakan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan karyawan untuk bekerja.

- 9) Pada pernyataan kesembilan “Saya memiliki kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan saya secara detail” ada sebanyak 66 responden yang menyatakan setuju, dan 16 responden menyatakan sangat setuju.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh “Saya dapat mengerjakan tugas dengan hasil yang maksimal” ada sebanyak 63 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan sangat setuju. Dengan adanya fasilitas, bahan baku yang disediakan memungkinkan karyawan mengerjakan tugas dengan hasil yang maksimal.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan keabsahan atau kesahihan dari suatu instrument penelitian. Instrument penelitian yang valid mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tetap. Cara mengukurnya adalah dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini uji validitas diukur dengan 82 responden menggunakan uji validitas. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai indeks validnya  $> 0,30$ . Rusiadi (2015:113). Maka dari itu, semua pertanyaan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0.3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Ability (X<sub>1</sub>)</i>	1	0,547	0,30	Valid
	2	0,460	0,30	Valid
	3	0,486	0,30	Valid
	4	0,451	0,30	Valid
	5	0,601	0,30	Valid
	6	0,459	0,30	Valid
	7	0,643	0,30	Valid
	8	0,548	0,30	Valid
	9	0,528	0,30	Valid
	10	0,587	0,30	Valid
<i>Incentive (X<sub>2</sub>)</i>	1	0,473	0,30	Valid
	2	0,572	0,30	Valid
	3	0,485	0,30	Valid
	4	0,600	0,30	Valid
	5	0,467	0,30	Valid
	6	0,461	0,30	Valid
	7	0,601	0,30	Valid
	8	0,541	0,30	Valid
	9	0,521	0,30	Valid
	10	0,543	0,30	Valid
	1	0,372	0,30	Valid

<i>Environment</i> (X <sub>3</sub> )	2	0,511	0,30	Valid
	3	0,465	0,30	Valid
	4	0,370	0,30	Valid
	5	0,445	0,30	Valid
	6	0,332	0,30	Valid
	7	0,494	0,30	Valid
	8	0,462	0,30	Valid
	9	0,480	0,30	Valid
	10	0,505	0,30	Valid
	Kinerja (Y)	1	0,465	0,30
2		0,412	0,30	Valid
3		0,341	0,30	Valid
4		0,515	0,30	Valid
5		0,488	0,30	Valid
6		0,473	0,30	Valid
7		0,350	0,30	Valid
8		0,350	0,30	Valid
9		0,380	0,30	Valid
10		0,420	0,30	Valid

*Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh pertanyaan dalam kuisisioner lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,30). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam indikator *Ability* ( $X_1$ ), *Incentive* ( $X_2$ ), *Environment* ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) valid dan dapat digunakan.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama, Rusiadi (2015:107). Cara mengukurnya adalah dengan menghitung koefisien reliabilitas dengan membandingkan dengan *Cronbach's alpha* yang bernilai 0,6. Jika lebih besar dari 0,6 maka reliabel tetapi jika lebih kecil dari 0,6 maka tidak reliabel).

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Standard</i>	Keterangan
1	<i>Ability</i> ( $X_1$ )	0,726	0,6	Reliabel
2	<i>Incentive</i> ( $X_2$ )	0,722	0,6	Reliabel
3	<i>Environment</i> ( $X_3$ )	0,684	0,6	Reliabel
4	Kinerja ( $Y$ )	0,668	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variable lebih besar dari 0,6. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap variable *Ability* ( $X_1$ ), *Incentive* ( $X_2$ ), *Environment* ( $X_3$ ) dan Employee Performance ( $Y$ ) dapat dipercaya atau reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, maka sebagai persyaratan perlu dilakukan uji untuk mengetahui layak atau tidak layaknya suatu model regresi. Uji asumsi klasik yang harus dilakukan adalah data berdistribusi normal, tidak terjadinya heterokedastitas dan tidak adanya multikolinieritas.

#### a. Uji Normalitas

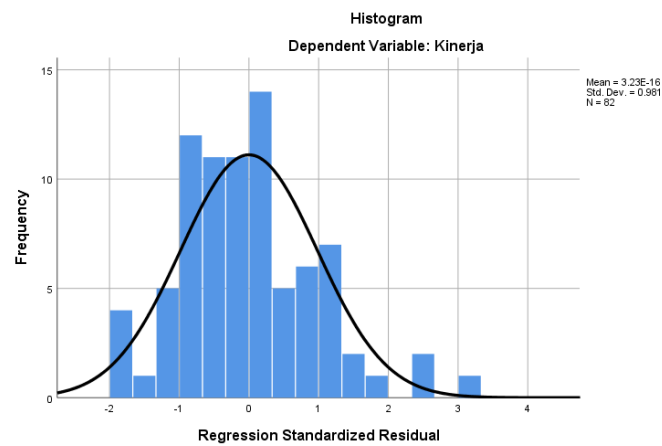
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan dalam model regresi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua cara pengujian normalitas melalui analisis grafik dan analisis statistik.

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan analisis grafik yaitu melihat grafik histogram dan grafik *normal probability plot*. Normalitas dapat diketahui dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik maupun dari hasil histogram residualnya. Berikut ini adalah kriteria normalitas analisis grafik :

- a) Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Apabila data menyebar dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

*Gambar 4.2 Uji Normalitas Analisis Grafik Histogram*

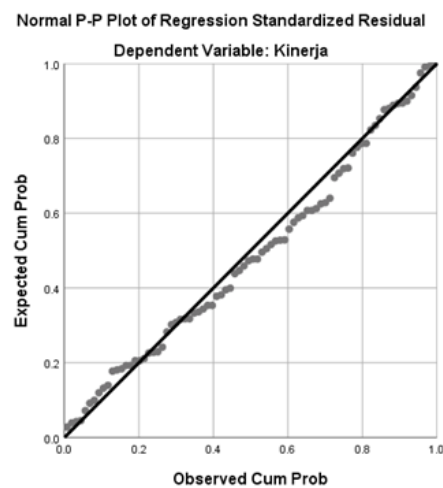




*Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25 (2020)*

Dengan melihat gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dengan grafik membentuk lonceng atau tidak miring ke kanan maupun kiri. Oleh karena itu, model regresi sesuai dengan asumsi normalitas karena memenuhi kriteria normalitas analisis grafik yang pertama yaitu data berdistribusi normal.

*Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik Normal Probability Plot*



*Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25 (2020)*

Pada gambar 4.3 grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi sesuai dengan asumsi normalitas karena memenuhi kriteria normalitas analisis grafik yang pertama yaitu data berdistribusi normal.

Uji normalitas dengan analisis statistik digunakan untuk memastikan data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji analisis statistic non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S):

- a) Apabila nilai Asymp. Sig (2 tailed)  $> 0,05$  maka data tidak mengalami gangguan distribusi normal.
- b) Apabila nilai Asymp. Sig (2 tailed)  $< 0,05$  maka ata mengalami gangguan distribusi normal.

*Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov (K-S)*

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.59975292
Most Extreme Differences	Absolute	0.077
	Positive	0.077
	Negative	-0.051
Test Statistic		0.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.10 besarnya nilai Asymp. Sig (2 tailed) adalah ,200 dan diatas nilai signifikan (0,05), maka variabel residual berdistribusi normal. Hasil ini sesuai dengan hasil uji normalitas analisis grafik sebelumnya yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier yang sempurna atau sangat kuat diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai TOL (*tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai TOL lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

*Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas*

Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Ability	0.998	1.002
	Incentive	0.975	1.025
	Environment	0.976	1.024

a. Dependent variabel: Kinerja

*Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25 (2020)*

Pada tabel 4.11 menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada satu variabel

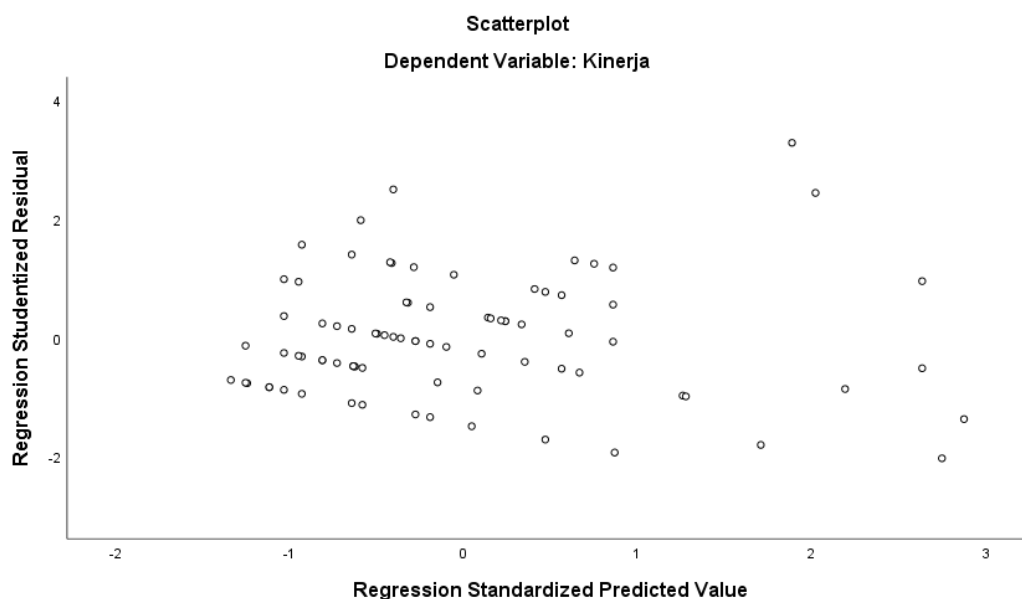
independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Rusiadi (2015:157). Dasar analisis :

- a) Apabila ada pola tertentu pada grafik seperti pola titik-titik yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastitas.
- b) Apabila tidak ada pola yang jelas, serta pola titik-titik yang teratur maka tidak terjadi heteroskedastitas.

*Gambar 4.4 Uji Heteroskedastitas dengan scatterplot*



*Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik dan tidak membentuk pola teratur, selain itu titik-titik juga menyebar dengan baik disekitar angka 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen kinerja berdasarkan masukan variabel independen *ability*, *incentive*, dan *environment*.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen *ability*, *incentive*, dan *environment* terhadap variabel dependen kinerja. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

$Y$  = *Employee Performance (Dependent Variabel)*

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = *Ability (Kemampuan)*

$X_2$  = *Incentive (Insentif)*

$X_3$  = *Environment* (Lingkungan)

$\epsilon$  = *Error* (nilai residual)

Berdasarkan pengujian menggunakan *software statistic*, maka hasil persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

*Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.827	6.378		1.698	0.094
	Ability	0.198	0.077	0.255	2.579	0.012
	Incentive	0.282	0.101	0.279	2.785	0.007
	Environment	0.273	0.102	0.267	2.670	0.009

*Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa apabila seluruh variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) dianggap konstan maka nilai employee (kinerja) ( $Y$ ) adalah sebesar 10,827 dengan  $e$  (*standart error*) 6,378 dan berubah. Dapat dilihat juga bahwa nilai koefisien regresi *incentive* sebesar 0,282 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi *ability* sebesar 0,198 dan koefisien regresi *environment* sebesar 0,273. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel *incentive* mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel *ability* dan *environment*.

#### **4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)**

##### **a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Uji signifikan parisal (uji-t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2011:84) :

- a) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Cara menentukan t tabel dengan melihat pada  $\alpha = 5\%$  yang diperoleh dari *degree of freedom* dengan rumus :

$$df = n - k$$

Keterangan :

Df = degree of freedom (derajat)

N = jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 82

K = jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu 4

Sehingga t tabel dengan sampel 82, probabilitas 5% dan df sebesar 78 adalah 1,66462. Berikut adalah tabel uji t dari *statistic software*.

*Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan (Uji-t)*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.827	6.378		1.698	0.094
	Ability	0.198	0.077	0.255	2.579	0.012
	Incentive	0.282	0.101	0.279	2.785	0.007
	Environment	0.273	0.102	0.267	2.670	0.009

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui nilai t hitung dari setiap variabel :

- a) Variabel *ability* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung (2,579) > t tabel (1,66) dan nilai signifikan (0,012) < 0,05. maka hipotesis (H<sub>1</sub>) diterima. Artinya variabel *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Variabel *incentive* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung (2,785) > t tabel (1,66) dan nilai signifikan (0,007) < 0,05. Maka hipotesis (H<sub>2</sub>) diterima. Artinya variabel *incentive* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Variabel *environment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung (2,670) > t tabel (1,66) dan nilai signifikan (0,009) < 0,05. Maka hipotesis (H<sub>3</sub>) diterima. Artinya variabel *environment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



### b. Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Uji signifikansi simultan (uji f) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan tingkat  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2011:84) adalah :

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Cara menentukan  $F_{tabel}$  dengan melihat pada  $\alpha = 5\%$ , yang diperoleh dari *degree of freedom* untuk pembilang dan *degree of freedom* untuk penyebut dengan rumus :

$$Df \text{ pembilang} = k - 1$$

$$= 4 - 1$$

$$Df \text{ penyebut} = n - k - 1$$

$$= 82 - 4 - 1$$

Keterangan :

$Df = \text{degree of freedom}$  (derajat)

$N =$  jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 82

$K =$  jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu 4

Sehingga F tabel dengan sampel 82, probabilitas 5% dan df pembilang 3, df penyebut 78 adalah 2,72. Berikut adalah tabel uji F dari statistik software :

Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.143	3	21.714	8.171	.000 <sup>b</sup>
	Residual	207.296	78	2.658		
	Total	272.439	81			

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25 (2020)

F tabel = Mean square regression / Mean square residual

$$= 21,714 / 2,658 = 8,171$$

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari tabel 4.14 di atas, bahwa nilai F hitung (8,171) > F tabel ( 2,72) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05. Maka hipotesis (H<sub>4</sub>) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari *ability* (X<sub>1</sub>) , *incentive* (X<sub>2</sub>) dan *environment* (X<sub>3</sub>) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

### 5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R<sup>2</sup> merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi determinasi (R<sup>2</sup>) mencerminkan kemampuan variabel dependent. Tujuan analisis ini adalah untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent. Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 <sup>a</sup>	0.239	0.210	1.630

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,239. Hal ini menunjukkan bahwa persentase variasi dari variabel independent yaitu *ability*, *incentive*, dan *environment* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 23,9% sedangkan sisanya 76,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

### C. Pembahasan

Hasil penelitian ini didasarkan dari adanya data dan analisa yang telah dilakukan, sehingga dengan bantuan SPSS Versi 25 dapat diketahui bahwa *ability*, *incentive*, dan *environment* mempunyai pengaruh yang positif secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibyakindo Berastagi. Berikut hasil pembahasannya :

#### a) Pengaruh *ability* terhadap *employee performance*

Berdasarkan uji parsial (uji-t) yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung sebesar (2,579) > t tabel (1,66) dan nilai signifikan (0,012) < 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibyakindo Berastagi. Hal ini menunjukkan bahwa

tingginya kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan dengan hasil yang maksimal, didorong dengan faktor ketersediaan fasilitas yang memadai yang diberikan perusahaan lebih memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

**b) Pengaruh *incentive* terhadap *employee performance***

Berdasarkan uji parsial (uji-t) yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung sebesar  $(2,785) > t$  tabel  $(1,66)$  dan nilai signifikan  $(0,007) < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya variabel *incentive* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. Hal ini juga menunjukkan bahwa pemberian insentif pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi kepada karyawan berjalan dengan baik, sehingga banyak responden yang menyatakan setuju dalam pernyataan kuisisioner, apabila karyawan merasa nyaman dengan adanya pemberian insentif yang adil dan tepat waktu maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Semakin besar insentif yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

**c) Pengaruh *environment* terhadap *employee performance***

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung  $(2,670) > t$  tabel  $(1,66)$  dan nilai signifikan  $(0,009) < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. Hal ini juga menunjukkan bahwa kondusifnya lingkungan kerja pada PT. Tirta Sibayakindo sehingga membuat karyawan betah dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

d) Pengaruh *ability, incentive, dan environment* terhadap *employee performance*

Berdasarkan hasil uji simultan (uji-f) pada penelitian ini dapat diketahui *ability, incentive, dan environment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat diketahui nilai  $R^2$  adalah 0,239 yang artinya bahwa variasi dari variabel independent yaitu *ability, incentive dan environment* dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 23,9% sedangkan sisanya 71,6% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan pembuktian terhadap identifikasi masalah diatas yang berhubungan dengan berpengaruhnya variabel independent yang meliputi *ability, incentive, dan environment* terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan pemberian insentif yang adil dan tepat waktu juga sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, kemudian lingkungan fisik dan non fisik yang kondusif dan bersahabat juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat dilihat dari uji t dan uji f bahwa identifikasi masalah diatas terbukti dilapangan, dan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t dan uji f dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang ada pada rumusan masalah diatas :

1. Apakah *ability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibyakindo Berastagi ?

2. Apakah *incentive* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi ?
3. Apakah *environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi ?
4. Apakah *ability*, *incentive*, dan *environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi ?

Jawaban dari rumusan masalah diatas adalah: ya *ability*, *incentive* dan *environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t dan uji diatas. Seluruh t hitung pada variabel *ability*, *incentive*, dan *environment* lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikan nya lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu hipotesis yang menduga bahwa variabel independent yang meliputi *ability*, *incentive* dan *environment* dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti pada penelitian ini.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dari data yang diperoleh penulis melalui penyebaran kuisisioner dan pengolahan data kuisisioner mengenai variabel *ability*, *incentive* dan *environment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibyakindo Berastagi, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini :

- 1) *Ability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(2,579) > t_{tabel}$   $(1,66)$  dan nilai signifikansi yang diperoleh variabel *ability* sebesar  $(0,012)$  atau lebih kecil dari  $0,05$ . Yang artinya hipotesis pada variabel *ability* memenuhi persyaratan uji t dan terbukti signifikan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) *Incentive* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(2,785) > t_{tabel}$   $(1,66)$  dan nilai signifikansi yang diperoleh variabel *incentive* sebesar  $(0,007)$  atau lebih kecil dari  $0,05$ . Artinya variabel *incentive* memenuhi persyaratan uji t dan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 3) *Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(2,670) > t_{tabel}$   $(1,66)$  dan nilai signifikansi yang diperoleh

variabel *environment* sebesar 0,009 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel *environment* memenuhi persyaratan uji t dan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- 4) Hasil pengujian F statistic menunjukkan nilai  $f_{\text{tabel}}$  sebesar  $8,171 > F_{\text{hitung}}$  (2,72) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian simultan tersebut bahwa *ability*, *incentive* dan *environment* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan *ability* atau kemampuan karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo, perusahaan perlu memberikan *training* atau pelatihan yang terdiri dari *on the job training* yang dapat memberikan rotasi jabatan dan mendapatkan bimbingan pekerjaan yang lebih baik, agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan lebih meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar memenuhi standar kerja diperusahaan, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang telah ditentukan perusahaan.



- 2) Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemberian insentif kepada karyawan juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi harus dapat mempertahankan sistem pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan tingkat kinerja karyawan, agar para karyawan merasa adil dan semangat dalam bekerja dengan adanya pemberian insentif, dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.
- 3) Kondisi *environment* atau lingkungan kerja non fisik pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi untuk hubungan antara atasan dan bawahan dan dengan rekan kerja setingkat sudah berjalan dengan baik, hanya saja perlu ditingkatkan lagi dengan cara mengadakan *gathering* (pertemuan) per periode yang telah ditentukan untuk mempererat solidaritas antar rekan kerja setingkat maupun atasan dan bawahan. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila hubungan antara atasan dan bawahan maupun rekan kerja setingkat tidak harmonis karena akan menimbulkan *miss communication* dan menghasilkan kinerja yang buruk.
- 4) Mengingat koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari penelitian ini sebesar 0,239 atau 23,9%, hal ini menunjukkan bahwa persentasi variasi dari variabel independent yaitu *ability*, *incentive* dan *environment* terhadap kinerja karyawan sebesar 23,9% masih tergolong rendah, sehingga peneliti selanjutnya disarankan dapat mengembangkan penelitian lanjutan dengan meneliti variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Astadi P (2016) *Perilaku Organisasi*. Cetakan pertama. Yogyakarta : penerbitan deepublish (grup penerbitan CV. BUDI UTAMA)
- Chr. Jimmy L.G. (2019). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Jakarta : PT Grasindo Anggota Ikapi
- Efendi, B. (2019). Efektivitas Kebijakan Makroprudensial Terhadap Stabilitas Sistem Keuangan Di Indonesia. *JEpa*, 4(2), 72-78.
- Eko Widodo,Suparno. (2015).” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke delapan. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP
- Edison E, Yohny A, Imas Khomariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung : ALFABETA
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Fariad, A. I., & Sembiring, R. (2019). Perekonomian Indonesia: Antara Konsep dan Realita Keberlanjutan Pembangunan. Yayasan Kita Menulis.
- Febrina, A. (2019). MOTIF ORANG TUA MENGUNGGAH FOTO ANAK DI INSTAGRAM (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Ghozali, Imam. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harianto, H., Rahayu, S., & Saragih, M. G. (2019, December). Improved Marketing Performance and Product Innovation for The Optimization of Competitive Advantage. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 2, No. 3, pp. 79-84).
- Hasibuan, H. A. (2019). Dominasi Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Pegawai ASN Di Medan. *JEpa*, 4(2), 90-98.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh belas. Jakarta : Bumi aksara

IRAWAN, S., & SI, M. (2019). ANALISIS MANAJEMEN PERSEDIAAN, UKURAN PERUSAHAAN, DAN LEVERAGE TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BEI. *Jurnal Manajemen*, 11(1)

Kaswan. (2018). *Psikologi Indutri & Organisasi*. Cetakan pertama. Bandung : Alfabeta

Lestario, F., & Siboro, A. (2019). Enhance model intrinsic motivation and coopetence for nmeasuring employee's performance hospitalsmartha friska multatuli.

Lijan Poltak Sinambela. (2012) *Kinerja Pegawai Teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Lijan Poltak Sinambela (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 67-80.

Mesra, B. (2019). IBU RUMAH TANGGA DAN KONTRIBUSINYA DALAM MEMBANTU PEREKONOMIAN KELUARGA DI KECAMATAN HAMPARAN PERAK KABUPATEN DELI SERDANG. *JUMANT*, 11(1), 139-150.

Milman Yusdi. (2010) "*Kamus Umum Bahasa Indonesia*". Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Munthe, D. T. (2019). PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PUSAT PERTANGGUNGJAWABAN BIAYA PADA PDAM TIRTANADI DI SUMATERA UTARA (Doctoral dissertation).

Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Nasution, D. A. D. (2019, August). The Effect of Implementation Islamic Values and Employee Work Discipline on The Performance of Moslem Religious Employees at Regional Financial Management in the North Sumatera Provincial Government. In *International Halal Conference & Exhibition 2019 (IHCE)* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).

Nasution, D. P., & Lubis, I. (2019). The Development of Demand for Small and Medium Industries in Indonesia. *Development*, 4(10).

Nasution, L. N. (2019, August). Financial Performance and Profitability Of Islamic Banking On Economic Growth In Indonesia. In *INTERNATIONAL HALAL CONFERENCE & EXHIBITION 2019 (IHCE)* (Vol. 1, No. 1, pp. 28-34).

Nasution, N. A. (2019). TATA CARA PELAPORAN PAJAK TERHUTANG SURAT PEMBERITAHUAN MASA TERHADAP PAJAK PERTAMBAHAN NILAI PADA CV. BINA REKAYASA. *JURNAL PERPAJAKAN*, 1(1), 37-53.

Panggabean, F. Y. (2019). Kinerja Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Dan Kota Di Sumatera Utara Berdasarkan Opini Audit. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(2), 151-159.

Priansa Juni, Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Rahayu, S. (2019). PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA PEREMPUAN UNTUK MENINGKATKAN EKONOMI KELUARGA MELALUI KETERAMPILAN PENGOLAHAN WAJIK ANEKA RASA DI DESA KLAMBIR LIMA. *JUMANT*, 11(2), 155-170.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins, P. Stephen, Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrel*. Cetakan pertama. Medan: USU Press.

Rusiadi, et al (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus, dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Cetakan kedua. Medan: USU Press.

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

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta

Suharso, Puguh. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi Dan Praktis*. Jakarta: PT. Indeks.

Sunyoto Danang. (2013). *Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sopiah, Sangadji, E.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan pertama. Yogyakarta : ANDI

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Yani, M, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Slamet R, Patricia D.P & M. Mukeri.W (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*. Jurnal Manajemen, Vol. 2

URL:

Eko M., Sri L.R (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen. Vol 7. Hal 434-453  
URL: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1706/1258>  
<https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/520/506>

Zainal (2016). *Pengaruh kemampuan kerja, Pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada kantor kecamatan bahodopi kabupaten morowali*. Jurnal Katalogis. Vol 4. Hal 83-90

URL:

<https://media.neliti.com/media/publications/149400-ID-pengaruh-kemampuan-kerja-pengalaman-kerj.pdf>

Zakiul A.R., M. Adam & Syafruddin C. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*. Jurnal Manajemen. Vol 1. Hal 59-69

URL:

<http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9267>

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

### PENGARUH *ABILITY*, *INCENTIVE* DAN *ENVIRONMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI

---

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :  Perempuan  
 Laki-Laki
3. Tingkat Pendidikan :  SMP  
 SMA  
 D1-D3  
 S1

#### Petunjuk Pengisian

Berikan tanda (√) Di Kotak Jawaban yang Telah Disediakan.

Hanya terdapat 5 buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden yaitu :

Jawaban	Simbol	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

1) VARIABEL X<sup>1</sup> (*ABILITY*)

No	INDIKATOR	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1.	<b>Kesanggupan Kerja</b>					
	Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
2.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
3.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan cepat dan benar					
4.	<b>Pendidikan</b>					
	Saya memiliki ilmu pengetahuan yang memudahkan saya untuk melakukan pekerjaan					
5.	Saya merasa <i>skill</i> yang saya miliki mampu mengerjakan tugas dengan baik					
6.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan					
7.	<b>Masa Kerja</b>					
	Saya merasa senang dengan pekerjaan sehingga tidak merasa terbebani dengan tugas					
8.	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman					
9.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang diberikan karena sudah lama bekerja di perusahaan					
10.	Saya merasa betah dalam bekerja dengan adanya material yang mendukung					



2) **VARIABEL X<sup>2</sup> (INCENTIVE)**

No	INDIKATOR	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1.	<b>Kinerja Pegawai</b>					
	Saya mendapatkan insentif yang sesuai dengan hasil kerja saya					
2.	Saya merasa betah bekerja di perusahaan karena adanya pemberian insentif kinerja saya lebih dihargai					
3.	<b>Waktu Kerja Pegawai</b>					
	Saya mengetahui secara jelas kapan waktu pemberian insentif					
4.	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
5.	<b>Senioritas Karyawan</b>					
	Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan tergantung dengan waktu bekerja/senioritas karyawan					
6.	Saya merasa puas dengan insentif yang didapatkan selama mengabdikan pada perusahaan					
7.	<b>Kebutuhan Pegawai</b>					
	Saya mendapatkan insentif yang sesuai dengan kebutuhan saya					
8.	Saya merasa cukup dengan insentif yang saya terima					
9.	<b>Keadilan dan Kelayakan</b>					
	Saya merasa pemberian insentif yang diterapkan perusahaan cukup adil					
10.	<b>Evaluasi Jabatan Karyawan</b>					
	Saya menerima insentif yang sesuai dengan kedudukan saya					

### 3) VARIABEL X<sup>3</sup> (ENVIRONMENT)

No	INDIKATOR	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1.	<b>Lingkungan Fisik</b>					
	Saya merasa nyaman dengan kondisi kantor tempat saya bekerja					
2.	Saya merasa mudah melakukan pekerjaan tersedianya peralatan yang memadai					
3.	Saya betah dalam bekerja dengan adanya fasilitas yang diberikan perusahaan					
4.	Saya mendapatkan fasilitas dari perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan saya					
5.	Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan					
6.	<b>Lingkungan Non Fisik</b>					
	Saya bangga dengan atasan saya yang selalu mengambil keputusan dengan tepat					
7.	Saya selalu semangat bekerja dengan adanya motivasi dari atasan					
8.	Saya merasa rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan					
9.	Saya betah dalam bekerja dengan adanya rekan kerja yang sangat baik dalam bekerja sama					
10.	Saya merasa lebih mudah beradaptasi dengan adanya kerja sama tim					

#### 4) VARIABEL KINERJA (Y)

No	INDIKATOR	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1.	<b>Kualitas</b>					
	Saya bisa mengerjakan tugas sehari-hari dengan menghasilkan barang yang berkualitas					
2.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan mudah dan cermat					
3.	<b>Kuantitas</b>					
	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan jumlah unit yang banyak					
4.	Saya menikmati setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
5.	<b>Ketepatan Waktu</b>					
	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan					
6.	Saya dapat mengerjakan tugas dengan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
7.	<b>Efektivitas</b>					
	Saya dapat menyelesaikan tugas rutin dengan cepat					
8.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan menggunakan bahan baku yang telah disediakan					
9.	<b>Kemandirian</b>					
	Saya memiliki kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan saya secara detail					
10.	Saya dapat mengerjakan tugas tanpa pengawasan dengan hasil yang maksimal					







34	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	43
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
46	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
48	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
65	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
66	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
70	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
71	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
72	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
74	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43

78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42

### 3. Tabulasi Data Jawaban Responden Variabel *Environment* (X3)

No	<i>ENVIRONMENT</i> (X3)										Total X3
Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	42
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
7	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
15	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	40
16	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
19	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
21	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
23	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
24	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
27	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
29	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
32	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
33	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43





78	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
79	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
80	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42

#### 4. Tabulasi Data Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	KINERJA (Y)										Total
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
1	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
9	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
10	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
11	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
12	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
13	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
14	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45
15	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
17	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
18	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
19	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
21	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
22	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
23	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	41
24	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
28	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
29	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
31	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
32	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
33	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45



78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
80	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44

**Lampiran 3: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Statistik Software***

**1. Hasil Uji Validitas**

**a. Ability (X<sub>1</sub>)**

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Ability
X1 .1	Pearson Correlation	1	0.216	0.171	.218*	.233*	0.036	.311*	0.161	.272*	.381**	.547**
	Sig. (2-tailed)		0.051	0.124	0.049	0.035	0.751	0.005	0.148	0.014	0.000	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1 .2	Pearson Correlation	0.216	1	.389*	0.025	.235*	0.017	.270*	0.131	0.040	0.126	.460**
	Sig. (2-tailed)	0.051		0.000	0.826	0.034	0.879	0.014	0.240	0.718	0.260	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1 .3	Pearson Correlation	0.171	.389*	1	.323*	0.091	0.149	0.166	0.211	-0.059	0.137	.486**
	Sig. (2-tailed)	0.124	0.000		0.003	0.415	0.182	0.136	0.057	0.601	0.219	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1 .4	Pearson Correlation	.218*	0.025	.323*	1	.279*	.256*	0.099	0.079	0.043	0.004	.451**
	Sig. (2-tailed)	0.049	0.826	0.003		0.011	0.020	0.376	0.481	0.702	0.971	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1 .5	Pearson Correlation	.233*	.235*	0.091	.279*	1	0.039	.407*	.384*	.300*	0.212	.601**
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.034	0.415	0.011		0.730	0.000	0.000	0.006	0.056	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1 .6	Pearson Correlation	0.036	0.017	0.149	.256*	0.039	1	0.108	0.140	.325*	.282*	.459**
	Sig. (2-tailed)	0.751	0.879	0.182	0.020	0.730		0.333	0.209	0.003	0.010	0.000

	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1 .7	Pearson Correlati on	.311* *	.270* *	0.166	0.099	.407* *	0.108	1	.273* *	.316* *	.492** **	.643** **
	Sig. (2- tailed)	0.005	0.014	0.136	0.376	0.000	0.333		0.013	0.004	0.000	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1 .8	Pearson Correlati on	0.161	0.131	0.211	0.079	.384* *	0.140	.273* *	1	.238* *	.266* *	.548** **
	Sig. (2- tailed)	0.148	0.240	0.057	0.481	0.000	0.209	0.013		0.031	0.016	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1 .9	Pearson Correlati on	.272* *	0.040	- 0.059	0.043	.300* *	.325* *	.316* *	.238* *	1	.317** **	.528** **
	Sig. (2- tailed)	0.014	0.718	0.601	0.702	0.006	0.003	0.004	0.031		0.004	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1 .10	Pearson Correlati on	.381* *	0.126	0.137	0.004	0.212	.282* *	.492* *	.266* *	.317* *	1	.587** **
	Sig. (2- tailed)	0.000	0.260	0.219	0.971	0.056	0.010	0.000	0.016	0.004		0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Ab ilit y	Pearson Correlati on	.547* *	.460* *	.486* *	.451* *	.601* *	.459* *	.643* *	.548* *	.528* *	.587** **	1
	Sig. (2- tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

### b. Incentive (X<sub>2</sub>)

Correlations												
		X2. 1	X2.2	X2. 3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Incentiv e
X2 .1	Pearso n Correl ation	1	0.106	0.11 5	.515* *	0.042	0.025	0.171	0.093	0.190	0.158	.473** **
	Sig. (2- tailed)		0.342	0.30 5	0.000	0.706	0.823	0.124	0.407	0.088	0.156	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2 .2	Pearso n Correl ation	0.10 6	1	0.16 7	.392* *	.420** **	.264* *	0.108	0.191	0.167	.325** **	.572** **
	Sig. (2- tailed)	0.34 2		0.13 3	0.000	0.000	0.017	0.334	0.085	0.134	0.003	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2 .3	Pearso n	0.11 5	0.167	1	.240* *	0.179	0.156	.239* *	0.057	0.189	0.020	.485** **



Inc ent ive	Pearson Correlat ion	.473 **	.572* *	.485 **	.600* *	.467**	.461* *	.601**	.541**	.521* *	.543**	1
	Sig. (2- tailed)	0.00 0	0.000	0.00 0	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

**c. Environment (X<sub>3</sub>)**

Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Environ ment
X3.1	Pearson Correlat ion	1	0.199	0.13 6	- 0.07 7	0.03 7	- 0.1 17	0.1 38	0.099	0.037	0.088	.372**
	Sig. (2- tailed)		0.074	0.22 4	0.49 4	0.74 3	0.2 96	0.2 17	0.376	0.743	0.430	0.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.2	Pearson Correlat ion	0.19 9	1	0.06 4	0.15 1	0.20 4	0.1 04	0.0 08	.345* *	0.121	0.104	.511**
	Sig. (2- tailed)	0.07 4		0.57 0	0.17 6	0.06 5	0.3 54	0.9 45	0.002	0.280	0.354	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.3	Pearson Correlat ion	0.13 6	0.064	1	0.08 5	0.04 9	0.1 13	.25 0*	0.046	0.129	0.191	.465**
	Sig. (2- tailed)	0.22 4	0.570		0.44 8	0.65 9	0.3 11	0.0 23	0.683	0.249	0.086	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.4	Pearson Correlat ion	- 0.07 7	0.151	0.08 5	1	- 0.09 9	0.1 85	.23 8*	- 0.021	0.130	0.036	.370**
	Sig. (2- tailed)	0.49 4	0.176	0.44 8		0.37 9	0.0 96	0.0 32	0.854	0.244	0.746	0.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.5	Pearson Correlat ion	0.03 7	0.204	0.04 9	- 0.09 9	1	0.0 85	0.0 69	.322* *	0.184	0.165	.445**
	Sig. (2- tailed)	0.74 3	0.065	0.65 9	0.37 9		0.4 45	0.5 36	0.003	0.098	0.138	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.6	Pearson Correlat ion	- 0.11 7	0.104	0.11 3	0.18 5	0.08 5	1	- 0.0 24	0.079	0.006	0.068	.332**
	Sig. (2- tailed)	0.29 6	0.354	0.31 1	0.09 6	0.44 5		0.8 30	0.479	0.959	0.543	0.002
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.7	Pearson Correlat ion	0.13 8	0.008	.250 *	.238* *	0.06 9	- 0.0 24	1	- 0.008	.303* *	0.204	.494**

	Sig. (2-tailed)	0.217	0.945	0.023	0.032	0.536	0.830		0.944	0.006	0.066	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.8	Pearson Correlation	0.099	.345**	0.046	-0.021	.322*	0.079	-0.008	1	0.019	0.153	.462**
	Sig. (2-tailed)	0.376	0.002	0.683	0.854	0.003	0.479	0.944		0.863	0.170	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.9	Pearson Correlation	0.037	0.121	0.129	0.130	0.184	0.006	.303**	0.019	1	.245*	.480**
	Sig. (2-tailed)	0.743	0.280	0.249	0.244	0.098	0.959	0.006	0.863		0.027	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.10	Pearson Correlation	0.088	0.104	0.191	0.036	0.165	0.068	0.204	0.153	.245*	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	0.430	0.354	0.086	0.746	0.138	0.543	0.066	0.170	0.027		0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Environment	Pearson Correlation	.372*	.511**	.465**	.370*	.445*	.332**	.494**	.462*	.480*	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

#### d. Kinerja (Y)

Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	0.043	-0.012	.332**	0.182	0.053	-0.113	0.200	-0.024	.361**	.465**
	Sig. (2-tailed)		0.702	0.915	0.002	0.101	0.635	0.312	0.072	0.830	0.001	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.2	Pearson Correlation	0.043	1	0.062	0.168	.402**	0.058	0.043	-0.038	-0.136	0.018	.412**
	Sig. (2-tailed)	0.702		0.580	0.131	0.000	0.606	0.702	0.734	0.223	0.875	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.3	Pearson Correlation	-0.012	0.062	1	.380**	0.036	0.104	0.053	-.251*	0.142	-0.113	.341**
	Sig. (2-tailed)	0.915	0.580		0.000	0.746	0.351	0.634	0.023	0.204	0.314	0.002
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.4	Pearson Correlation	.332**	0.168	.380**	1	0.182	-0.009	0.035	0.002	0.052	0.076	.515**



	Sig. (2-tailed)	0.002	0.131	0.000		0.101	0.935	0.753	0.989	0.644	0.499	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.5	Pearson Correlation	0.182	.402**	0.036	0.182	1	-	-	0.052	-	0.208	.488**
	Sig. (2-tailed)	0.101	0.000	0.746	0.101		0.950	0.828	0.640	0.951	0.061	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.6	Pearson Correlation	0.053	0.058	0.104	-	-	1	0.178	0.064	.261*	0.201	.473**
	Sig. (2-tailed)	0.635	0.606	0.351	0.935	0.950		0.110	0.570	0.018	0.070	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.7	Pearson Correlation	-	0.043	0.053	0.035	-	0.178	1	.266*	0.128	-	.350**
	Sig. (2-tailed)	0.113				0.024					0.067	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.8	Pearson Correlation	0.200	-	-.251*	0.002	0.052	0.064	.266*	1	0.157	0.028	.350**
	Sig. (2-tailed)	0.038										
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.9	Pearson Correlation	-	-	0.142	0.052	-	.261*	0.128	0.157	1	0.094	.380**
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.136			0.007						
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.10	Pearson Correlation	.361**	0.018	-	0.076	0.208	0.201	-	0.028	0.094	1	.420**
	Sig. (2-tailed)	0.067		0.113				0.067				
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Kinerja	Pearson Correlation	.465**	.412**	.341**	.515**	.488**	.473**	.350**	.350**	.380**	.420**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Ability (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.726	11

**b. Incentive (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.722	11

**c. Environment (X<sub>3</sub>)**

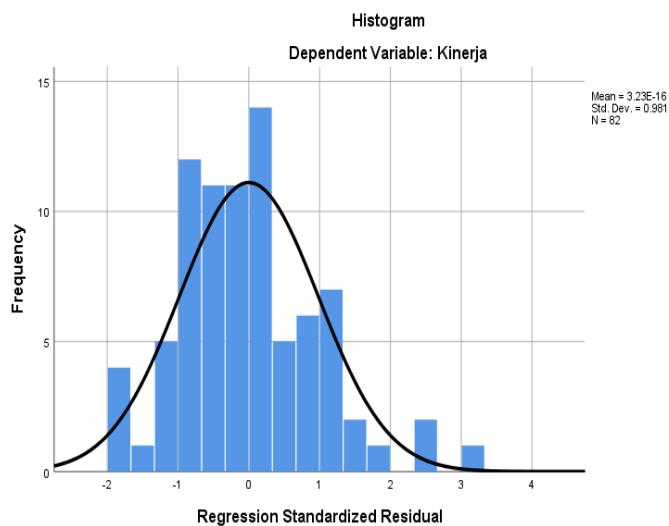
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.684	11

**d. Kinerja (Y)**

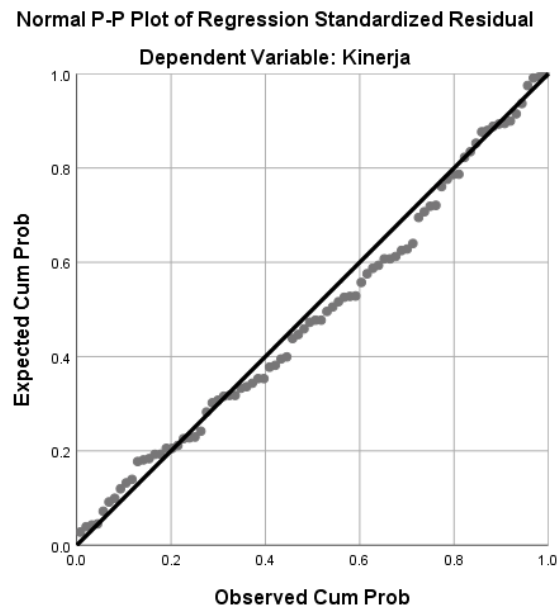
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.668	11

**3. Hasil Uji Normalitas**

**a. Grafik Histogram**



**b. Grafik normal Probability Plot**



**c. Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.59975292
Most Extreme Differences	Absolute	0.077
	Positive	0.077
	Negative	-0.051
Test Statistic		0.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

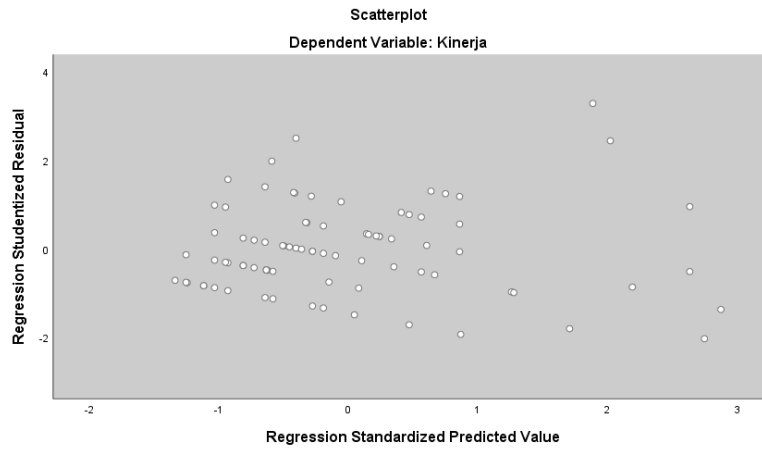
d. This is a lower bound of the true significance.

**4. Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	(Constant)		
	Ability	0.998	1.002
	Incentive	0.975	1.025
	Environment	0.976	1.024

## 5. Hasil Uji Heteroskedastitas



## 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.827	6.378		1.698	0.094
	Ability	0.198	0.077	0.255	2.579	0.012
	Incentive	0.282	0.101	0.279	2.785	0.007
	Environment	0.273	0.102	0.267	2.670	0.009

## 7. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.827	6.378		1.698	0.094

	Ability	0.198	0.077	0.255	2.579	0.012
	Incentive	0.282	0.101	0.279	2.785	0.007
	Environment	0.273	0.102	0.267	2.670	0.009

### 8. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.143	3	21.714	8.171	.000 <sup>b</sup>
	Residual	207.296	78	2.658		
	Total	272.439	81			

### 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 <sup>a</sup>	0.239	0.210	1.630

## F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 - 120) Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
	81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

