

**PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWA PT IVETTE SIN JAYA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Ricky Vernando**

**160910324**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

**PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN, DAN  
LINGKUNG KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT IVETTE SIN JAYA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat**

**Guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:**

Ricky Vernando

160910324

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ricky Vernando  
NPM/NIP : 160910324  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT IVETTE SIN JAYA BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 3 Febuari 2018

Ricky Vernando

160910324

**PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT IVETTE SIN  
JAYA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:**

**Ricky Vernando**

**160910324**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 3 Febuari 2018**

**Tiurniari Purba, S.E., M.M.**

---

**Pembimbing**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaansama seperti peran sumber daya manusia yang lainnya, sehingga di butuhkan sumber daya manusia yang terdidik dan siap di pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Perusahaan untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit di tiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Artinya perusahaan yang berkembang sangat tergantung pada kinerja karyawan yang maksimal. Indikator insentif yaitu upah, gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Indikator kepemimpinan yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian. Inndikator lingkungan kerja yaitu penerangan cahaya di tempat kerja, temperatur suhu udara di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, dan dekorasi ditempat kerja. Indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Ivette sin jaya di Kota Batam sebesar seratus sembilan puluh lima orang. Sampel penelitian adalah seratus tiga puluh dua responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*, dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai insentif  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $<$  nol, nol lima berarti insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai kepemimpinan  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $<$  nol, nol lima berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Nilai lingkungan kerja  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $<$  nol, nol lima berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan hasil Uji F menunjukkan nilai diperoleh nilai  $F_{hitung} >$   $F_{tabel}$  dan probabilitas (sig) sebesar  $<$  nol, nol lima. Jadi secara simultan variabel insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Insentif, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan***

## **ABSTRACT**

*Human resources play an important role in the company just like any other human resource role, so that in need of human resources are educated and ready to use to support the development of the company. Companies to be able to compete with other similar industries, companies must mepunyai competitive advantage that is very difficult in the imitation that will only be obtained from employees who are productive, innovative, creative always eager and loyal. That is a growing company depends on maximum employee performance. Incentive indicators include wages, salaries, incentives, benefits, facilities. Leadership indicators are nature, habit, tempramen, character and personality. Inner workplace environments ie light illumination at work, air temperature at work, air circulation at work, and workplace decoration. Employee performance indicators are quality, quantity, timeliness, effectiveness and independence. The population in this study are employees who work in PT Ivette sin jaya in Batam City for one hundred ninety five people. The sample was one hundred thirty two respondents. The sampling technique used is Purposive Sampling, using Slovin formula. The data were collected using questionnaires. The result of t test shows that the incentive value of  $t_{count} > t_{table}$  and significant value  $< 0,05$  means incentive has positive and significant effect to employee performance. The value of leadership  $t_{count} > t_{table}$  and significant value  $< 0,05$  means that leadership have positive and significant effect to employee performance, titung work environment value  $> t_{table}$  and significant value  $< 0,05$  mean work environment have positive and significant effect to employee performance While test result F shows the value obtained value  $F_{count} > F_{table}$  and probability (sig) of  $< 0.05$ . So simultaneously variable incentives, leadership and work environment have an effect on significantly to employee performance.*

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

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Kaprodi Manajemen Universitas Putera Batam dan Selaku Dosen Pembimbing Skripsi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
4. Bapak Effendi selaku Direktur PT Ivette Sin Jaya beserta semua karyawan yang telah memberikan izin dan membantu meneliti dalam mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini.
5. Ayah dan Ibu atas jasa-jasanya yang telah memberikan doa yang tulus, semangat, dukungan, dan kepercayaan yang diberikan dalam menjalani pilihan hidupku.
6. Teman-Teman semua atas kebersamaan dan bantuan yang berarti bagi penulis.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta Taufik-Nya, Amin.

Batam, 3 Febuari 2018

Ricky Vernando

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah .....	10
1.4 Perumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian .....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	13
2.1. Teori Dasar .....	13
2.1.1. Insentif .....	13
2.1.1.1. Pengertian Insentif.....	13
2.1.1.2 Tujuan Insentif.....	13



2.1.1.3	Manfaat Insentif.....	14
2.1.1.4	Indikator-indikator Insentif .....	15
2.1.2	Kepemimpinan .....	16
2.1.2.1	Pengertian Kepemimpinan .....	16
2.1.2.2	Fungsi Dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi .....	17
2.1.2.3	Tugas Kepemimpinan.....	18
2.1.2.4.	Indikator-indikator Kepemimpinan .....	19
2.1.3	Lingkungan Kerja .....	20
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.4	Manfaat Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3.5.	Indikator-Indikator Lingkungan Kerja .....	23
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.1	Pengertian Kinerja .....	25
2.1.4.2	Tujuan Penilaian Kinerja .....	25
2.1.4.3	Jenis-jenis Penilaian Kinerja .....	27
2.1.4.4	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan .....	28
2.2	Penelitian Terdahulu.....	29
2.3	Kerangka Pemikiran .....	30
2.4	Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>32</b>
3.1	Desain Penelitian .....	32
3.2	Operasional Variabel .....	33
3.3	Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1	Populasi .....	34
3.3.2	Sampel .....	35
3.4	Teknik Pengumpulan data dan Alat Pengumpulan data.....	36

3.4.1.	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.4.2	Alat pengumpulan Data .....	37
3.5.	Metode Analisis Data .....	38
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	38
3.5.2	Uji Kualitas Data .....	39
3.5.2.1	Uji Validitas Data .....	39
3.5.2.2	Uji Reliabilitas .....	41
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	43
3.5.3.1	Uji Normalitas .....	43
3.5.3.2	Uji Multikolonieritas .....	44
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	44
3.5.4	Uji Pengaruh .....	45
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
3.5.4.2	Analisis Determinasi ( $R^2$ ) .....	46
3.5.5	Uji Hipotesis .....	47
3.5.5.1	Uji F .....	47
3.5.5.2	Uji T .....	48
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	50
3.6.1.	Lokasi Penelitian .....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>51</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	51
4.1.1	Profil Responden .....	51
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	52
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pengalaman kerja .....	53
4.1.1.4	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
4.1.2	Hasil Uji Kualitas Data .....	55

4.1.2.1	Hasil Uji Validitas .....	56
4.1.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas .....	59
4.1.2.2.1	Uji Reabilitas Variabel Insentif .....	60
4.1.2.2.2	Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan.....	60
4.1.2.2.3	Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja .....	61
4.1.2.2.4	Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	62
4.1.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
4.1.3.1	Hasil Uji Normalitas .....	63
4.1.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	65
4.1.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.1.4	Uji Pengaruh.....	67
4.1.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
4.1.4.2	Uji R Square .....	69
4.1.5	Uji Hipotesis.....	70
4.1.5.1	Uji F.....	70
4.1.5.2	Uji T.....	71
4.2.	Pembahasan .....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>76</b>
5.1.	Kesimpulan.....	76
5.2.	Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>78</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>		<b>82</b>
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....</b>		<b>83</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penjualan Wearpack .....	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	33
Tabel 3.2	Daftar Populasi .....	34
Tabel 3.3	Daftar Sampel .....	37
Tabel 3.4	Skala Likert pada Teknik Pengumpulan Data .....	39
Tabel 3.5	Indeks Koefisien Reliabilitas .....	43
Tabel 3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	51
Tabel 4.1	Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	52
Tabel 4.2	Frekuensi Usia Responden .....	53
Tabel 4.3	Frekuensi Pengalaman Responden .....	54
Tabel 4.4	Frekuensi Pendidikan Responden.....	55
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Insentif .....	56
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan .....	57
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Insentif .....	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan .....	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja .....	61
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	61
Tabel 4.13	Hasil Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i> .....	64
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieritas .....	64
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68
Tabel 4.17	Hasil Uji F .....	69
Tabel 4.18	Hasil Uji T .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas ( <i>P-Plot</i> ) .....	62
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram .....	63
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastistas Grafik <i>Scatreplot</i> .....	66

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus <i>Slovin</i> .....	36
Rumus 3.2 Rumus <i>Person Product Moment</i> .....	41
Rumus 3.3 Rumus Koefisien Reliabilitas <i>Alfa Cronbach</i> .....	43
Rumus 3.4 Rumu Regresi Linier Berganda .....	46
Rumus 3.5 Rumus Uji F.....	48
Rumus 3.6 Rumus Uji T .....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Total Hasil Kuesioner dan Data Hasil Uji SPSS 21

Lampiran 3 Tabel r

Lampiran 4 Tabel F

Lampiran 5 Tabel T

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan sama seperti peran sumber daya manusia yang lainnya, sehingga di butuhkan sumber daya manusia yang terdidik dan siap di pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Perusahaan untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit di tiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Artinya perusahaan yang berkembang sangat tergantung pada kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menilai kinerja seorang karyawan dapat menghasilkan produk sebanyak 10 unit per hari, sudahkah dikatakan memiliki kinerja baik, apakah 15 atau 20 unit per hari dinilai berkinerja baik. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai.



Hasil mengerjakan pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Untuk mengetahui hal yang perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan, proses yang dilakukan organisasi mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan, bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Bagi perusahaan penilaian kerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antara individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi. (Wilson Bangun 2012a)

Pengaruh bagi para pekerja yang bekerja di perusahaan Ivette Sin Jaya jika pengerjaannya berpengaruh bagi perusahaan bisa mendapatkan insentif atau bonus dari perusahaan. Insentif diperusahaan terbagi dari senioritas, rencana isentif untuk karyawan operatif, tarif per-unit produk yang dihasilkan. Penjelasan unsur-unsur insentif diperusahaan, Senioritas adalah suatu dasar yang digunakan oleh kebanyakan

organisasi dewasa ini dengan mengutamakan karyawan senior. Senioritas (*seniority*) adalah lamanya waktu bagi seorang karyawan bekerja pada bidang tertentu dalam suatu perusahaan. Seorang karyawan senior dipandang memiliki banyak pengalaman dan terampil pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka karyawan yang memiliki banyak pengalaman akan menghasilkan pekerjaan yang baik akan dihargai dalam bentuk insentif. Rencana insentif untuk karyawan operatif adalah melalui kebijakan insentif, tidak membatasi penghasilan setiap anggota organisasi, karyawan dapat memperoleh penghasilan sebanyak mungkin sesuai kemampuan fisik dan mentalnya. Menyusun rencana insentif untuk tenaga operasional perlu diperhatikan dua hal, antara lain, rata-rata hasil kerja yang dihasilkan setiap pekerja untuk mengukur prestasi kerjanya, dan jumlah bayaran yang adil atas prestasi kerjanya. Tarif per-unit produk yang dihasilkan adalah rencana insentif untuk tenaga operasional paling populer digunakan adalah tarif per unit produk yang dihasilkan. Sistem upah per-unit (*piece rate*) adalah sistem bayaran insentif yang dibayarkan berdasarkan unit yang dihasilkan. Penghasilan karyawan adalah upah yang diterima dari penjumlahan upah pokok ditambah insentif dari kelebihan hasil pekerjaannya. (Wilson Bangun 2012a)

Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan didalamnya. Melalui sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkan kinerjanya, Bahkan bukan tidak mungkin perusahaan yang demikian menjadi

perusahaan yang terdepan dari perusahaan-perusahaan sejenis lainnya. Kepemimpinan adalah salah satu tugas manager dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen.

Unsur-unsur kepemimpinan di perusahaan ini terdiri empat unsur kumpulan orang, kekuasaan, memengaruhi, nilai. Penjelasan unsur-unsur kepemimpinan, kumpulan orang dalam suatu perusahaan terdapat kumpulan yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan perusahaan. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari seorang pemimpin, tanpa adanya pengikut dalam perusahaan maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Kekuasaan seorang pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Dalam perusahaan, para pekerja atau anggota perusahaan juga mempunyai kekuasaan tetapi kekuasaan yang dimiliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin perusahaan memiliki kekuasaan menghargai, kekuasaan memaksa, kekuasaan sah, kekuasaan rujukan dan kekuasaan keahlian. Memengaruhi, kekuasaan pemimpin yang dimiliki untuk memengaruhi para pekerja perusahaan agar mau melaksanakan tugasnya. Pada unsur ini perusahaan sangat dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk memengaruhi para anggota organisasi. Nilai atau moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pekerja diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pemimpin untuk memimpin.

Mengenai sifat yang ada pada kepemimpinan perusahaan, terdapat dua pendekatan membedakan sifat seorang pemimpin dengan yang bukan pemimpin dan membedakan sifat pemimpin yang efektif dengan yang bukan pemimpin yang efektif dengan yang tidak efektif. Untuk mengetahui kedua unsur yang diatas, sifat seorang pemimpin dengan yang bukan pemimpin dengan dilakukan tinjauan ulang terhadap 20 kajian berbeda dengan mengidentifikasi 80 sifat kepemimpinan, tetapi hanya 5 dari sifat ini ditemui secara bersama dalam empat atau lima penyelidikan. Jika penyelidikan itu bertujuan untuk mengidentifikasi serangkaian sifat yang membedakan antara pemimpin efektif dengan yang tidak efektif, maka penyelidikan itu dapat dinyatakan gagal. Namun demikian, sifat-sifat kepribadian tersebut palinh tidak memiliki empat keterbatasan. Pertama, tidak terdapat sifat-sifat secara umum yang dapat memperkirakan kepemimpinan dalam semua situasi. Kedua, sifat-sifat yang memperkirakan perilaku lebih dalam situasi lemah, dari pada dalam situasi yang kuat. Situasi kuat adalah situasi dimana terdapat norma-norma perilaku yang kuat, seperti rangsangan yang kuat untuk jenis-jenis perilaku khusus, dan harapan yang jelas seperti imbalan dan hukuman. Ketiga, merupakan bukti yang tidak jelas dalam memisahkan penyebab dan akibat. Misalnya, apakah kepercayaan diri mengakibatkan kepemimpinan, atau keberhasilan pemimpin membangun kepercayaan diri. Keempat, dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik untuk memperkirakan penampilan kepemimpinan dari pada hanya membedakan antara pemimpin yang efektif dan tidak efektif.(Wilson Bangun, 2012b)

Perusahaan juga memerhatikan lingkungan kerja yang ada, berupa program keselamatan dan kesehatan kerja telah dilaksanakan oleh banyak perusahaan lainnya yang bertujuan untuk mengurangi atau menghindari risiko kecelakaan kerja. Karena berbagai peristiwa telah menimpa pekerja akibat perlakuan tidak aman yang menimbulkan kecelakaan kerja. Para karyawan umumnya menginginkan kerja aman, sehat yang ditimbulkan dari lingkungan pekerjaan. Namun demikian, pemberi kerja selalu beranggapan bahwa kecelakaan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindari akibat pekerjaan. Mereka memahami akibat itu timbul karena minimnya peralatan sebagai akibat dari kurangnya pelatihan.

Alasan pentingnya program keselamatan lingkungan kerja bagi para pekerja, karena merupakan program keharusan bagi setiap perusahaan-perusahaan untuk melaksanakannya. Berupa alasan moral, hukum, dan ekonomi. Penjelasan pertama mengenai moral, manusia merupakan makhluk termulia didunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam perusahaan. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama yang terdapat di (UUD RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Kedua mengenai hukum, alasan lain yang sama pentingnya dengan moral, terdapat juga alasan hukum yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang tentang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi risiko kerja yang

dihadapinya yang ditimbulkan pekerjaan. Setiap negara memiliki undang-undang tentang ketenagakerjaan, tetapi memiliki perbedaan mengenai tanggung jawab atas bagian-bagian yang menjadi beban yang harus ditanggung para pemberi kerja. Namun, memiliki kesamaan dalam hal tujuan yaitu melindungi pekerja atas keselamatan dan kesehatan pekerja dalam menjalankan tugasnya. Ketiga, mengenai alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami para pekerja.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja diperusahaan adalah pengoperasian fungsi-fungsi manajemen kedalam kegiatan-kegiatan organisasi yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Secara khusus sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pada peraturan Menteri tenaga kerja nomor PER.05/MEN/1996 pasal 1, sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

**Tabel 1.1** Penjualan Wearpack di PT.Ivette Sin Jaya

Tahun	Penjualan		
	Unit	Harga	Total Per Tahun
2012	1.423	Rp. 100.000,-	Rp. 142.300.000,-
2013	1.850	Rp. 120.000,-	Rp. 222.000.000,-
2014	2.010	Rp. 120.000,-	Rp. 241.200.000,-
2015	2.300	Rp. 150.000,-	Rp. 345.000.000,-
2016	2.563	Rp. 165.000,-	Rp. 422.895.000,-
2017	2.780	Rp. 183.000,-	Rp. 508.740.000,-
Total	12.926	Rp. 838.000,-	Rp. 1.8882.350.000,-

Tabel 1.1 PT.Ivette Sin Jaya (2017)

Tabel di atas menunjukkan jumlah penjualan Wearpack pada Tahun 2012 hingga Tahun 2017. Penjualan Wearpack terus berkembang tiap tahunnya, pada Tahun 2016 jumlah pemesanan di perusahaan semakin meningkat yaitu 2.563 unit peningkatan semakin terlihat dari tahun 2015 sebanyak 2.300 unit pemesanan, Pada Tahun 2017 penjualan semakin meningkat sebanyak 2.780 unit mengalami peningkatan dari Tahun 2016 sebanyak 2.563 unit.

Perkembangan penjualan dilihat secara keseluruhan bahwa tahun 2012-2017, di Tahun 2017 berada di posisi pertama dengan jumlah penjualan sebesar 2.780 unit, di Tahun 2016 berada di posisi ke dua dengan jumlah penjualan sebesar 2.563 unit, Tahun 2015 berada di posisi ketiga dengan jumlah penjualan sebesar 2.300 unit, Tahun 2014 berada di posisi ke empat dengan jumlah penjualan sebesar 2.010 unit, Tahun 2013 berada di posisi ke lima dengan jumlah penjualan sebesar 1.850 unit, di

posisi yang terakhir pada Tahun 2012 dengan jumlah penjualan sebesar 1.423 unit, dari total keseluruhan penjualan Wearpack pada Tahun 2013-2017 dengan jumlah 12.926 unit.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan pokok dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Insentif masih sangat diperlukan oleh karyawan.
2. Kepemimpinan masih sangat diperlukan oleh karyawan.
3. Lingkungan Kerja masih sangat diperlukan oleh karyawan.
4. Insentif, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan masih sangat diperlukan oleh karyawan.



### **1.3 Batasan Masalah**

Karena adanya keterbatasan waktu bagi peneliti, maka penelitian ini di batasi oleh variabel dependen yang mempengaruhi yaitu kinerja karyawan pada perusahaan PT.Ivette Sin Jaya dan juga variabel independen yang di pengaruhi yaitu Insentif, Kepemimpinan, Lingkungan kerja.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Langkah berikutnya yang sangat penting adalah perumusan masalah, perumusan masalah bertujuan untuk menghindari keraguan dalam pelaksanaan penelitian, ada pun rumusan masalah yang akan di teliti yaitu:

1. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dalam setiap penelitian tentu memiliki tujuan yang tersendiri, adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Suatu Penelitian di laksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak, adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian ini dapat di lihat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, manager, atau *Human Resource Departement*, (HRD) bahwa hasil penelitian dapat memberikan acuan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, pada variabel penghargaan bahwa kompensasi atau imbalan yang di berikan perusahaan harus di sesuaikan dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja perusahaan

perlu memperhatikan kembali seperti hubungan antara sesama karyawan atau rekan kerja, kondisi tempat kerja karyawan, dan fasilitas atau prasarana yang mendukung dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan karyawan, sehingga karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya.

2. Bagi pihak Akademi atau pembaca, bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan pengembangan dalam sistem insentif, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, bahwa penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai sumber referensi dasar perluasan penelitian dan penambahan wawasan untuk pengembangan selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Insentif**

###### **2.1.1.1. Pengertian Insentif**

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (2012: 161) upaya insentif yaitu pemberian upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut Gary Dassler (2012: 411) insentif merupakan ganjaran finansial yang di berikan kepada karyawan dimana tingkat produknya melampaui standar yang di tetapkan oleh perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat di simpulkan bahwa insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya di dalam perusahaan.

###### **2.1.1.2 Tujuan Insentif**

Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena memang adanya prestasi yang berbeda. Pelaksanaan system upah insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Upah insentif finansial mempunyai tujuan sebagai berikut

1. Untuk memenuhi kebutuhan ekonomis sedemikian rupa akan memberikan ekonomis security bagi karyawan.
2. Untuk mengaitkan penerimaan dengan kontribusi dan produktivitas.
3. Untuk mengaitkan penerimaan dengan sukses finansial perusahaan.
4. Untuk menjamin keseimbangan dan keadilan dalam pembayaran upah dan gaji.

### **2.1.1.3 Manfaat Insentif**

Menurut (Mulyani, 2015) insentif menghasilkan dua macam manfaat, antara lain :

1. Memberikan Informasi

Insentif dapat menarik perhatian personil dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan hal lain.

2. Memberikan Motivasi

Insentif juga meningkatkan motivasi personil terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu personil dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

#### **2.1.1.4 Indikator-indikator Insentif**

Indikator-indikator insentif menurut (Mulyani, 2015)

##### **1. Upah dan Gaji**

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

##### **2. Insentif**

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi/perusahaan.

##### **3. Tunjangan**

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

##### **4. Fasilitas**

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## **2.1.2 Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

(Mulyani, 2015) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

(Munparidi, 2012) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materill, dan finansial guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

(George R. Terry, 2015) Kepemimpinan merupakan suatu hubungan yang ada didalam diri seseorang atau pemimpin dan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dengan sadar dalam hubungan tugas agar tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalahseorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat.

### **2.1.2.2 Fungsi Dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi**

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam kancah pengambilan keputusan.

#### **1. Peranan Yang Bersifat Interpersonal**

Dewasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah *stakeholder*, di dalam dan di luar organisasi.

#### **2. Peranan Yang Bersifat Informasional**

Informasi merupakan aset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan di masa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksanakan dengan efisien dan efektif tanpa



dukungan informasi yang muthakir, lengkap, dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik.

### 3. Peranan Pengambilan Keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu sebagai berikut: Pertama, sebagai *entrepreneur*, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntun terjadinya perubahan dalam organisasi.

#### **2.1.2. Tugas Kepemimpinan**

Menurut (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015) tugas kepemimpinan yaitu:

1. Memulai (*initiating*) yaitu usaha agar kelompok memulai kegiatan atau gerakan tertentu.
2. Mengatur (*regulating*) yaitu tindakan untuk mengatur arah dan kegiatan kelompok.
3. Memberitahu (*informating*) yaitu kegiatan memberi informasi, data, fakta, dan pendapat yang diperlukan.
4. Mendukung (*supporting*) yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat usul dari bawahan dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama.

5. Menilai (*evaluating*) yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang di ambil dengan menunjukkan konsekuensi-konsekuensinya dan untung ruginya.

#### **2.1.2.4. Indikator-indikator Kepemimpinan**

Menurut (Mulyani, 2015) menyatakan sebagai berikut:

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa

pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

#### 4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

#### 5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan, Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut (Greis M.Sendow, Richard Y. Sangki, & Greis, 2014) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi

dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut (Sahlan et al., 2015) Lingkungan Kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi keputusan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Mulyani, 2015) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi duayaitu:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

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 dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

### **2.1.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut (Greis M.Sendow et al., 2014) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang

termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Arep (2013: 103) Manfaat Lingkungan Kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Kinerjanya akan dilihat oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah kondisi yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik produktivitas karyawan tersebut demikian juga sebaliknya.

#### **2.1.3.5. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012: 46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya ditempat kerja

Penerangan cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor, karena itu sering dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan dalam kantor.

## 2. Temperatur suhu udara ditempat kerja

Temperatur suhu udara dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun disisi lain dapat pula menurunkan kinerja karyawan, kenaikan suhu pada batas tertentu dapat menimbulkan semangat pada karyawan, tetapi setelah melewati batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang dapat mengakibatkan terganggunya kinerja.

## 3. Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkulasi udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen didalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita lelah.

## 4. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Mulyani, 2015) berpendapat pada dasarnya kinerja itu adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen sebagai berikut : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan

Dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut, dalam penelitian ini penulis ingin membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, lingkungan kerja dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan tersebut.

### **2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sagala (2013: 551), Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang.



2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Menurut Nurmianto (2013: 23) tujuan penilaian kinerja ada 2 tujuan pokok yaitu:

1. Untuk tujuan administrasi personalia
  - a. Menjadi dasar pembuatan keputusan manajemen mengenai promosi, mutasi dan pemberhentian pegawai.
  - b. Menjadi dasar dalam pemberian balas jasa.
  - c. Menjadi dasar dalam menetapkan program pendidikan dan pelatihan guna mendukung efektivitas unit-unit kerja organisasi.
  - d. Menjadi dasar penetapan kriteria-kriteria untuk seleksi dan penetapan pegawai.
  - e. Memberikan data mengenai produktivitas organisasi secara keseluruhan atau unit-unit kerja dan individu-individu pegawai khususnya.
  - f. Untuk tujuan bimbingan dan konseling  
Merupakan forum pembimbingan dan konseling antara atasan dan bawahannya untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.

- g. Mengidentifikasi kelebihan atau kekurangan pegawai yang menjadi salah satu dasar pertimbangan dalam melibatkan pegawai pada program pelatihan dan pengembangan pegawai.
- h. Sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat dicapai kinerja yang baik dalam rangka pencapaian tujuan unit kerja dan organisasi.
- i. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan atau pejabat penilai mengamati perilaku kerja pegawai sebagai totalitas hingga diketahui minat atau kemampuan serta kebutuhan pegawai.

#### **2.1.4.3 Jenis-jenis Penilaian Kinerja**

Menurut Sagala (2013: 562), Penilaian terbagi dalam beberapa jenis, yaitu:

1. Penilaian hanya oleh atasan: biasanya prosesnya cepat dan langsung dan lebih mengarah ke distorsi karena pertimbangan pribadi
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
3. Penilaian oleh kelompok staff: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya: namun keputusan akhir berada di atasan langsung.
4. Penilaian melalui keputusan komite: sama dengan pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.

5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti kelompok staff, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat: terkesan terlalu subjektif, mungkin lebih digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

#### **2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Greis M.Sendow et al., 2014) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

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

#### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

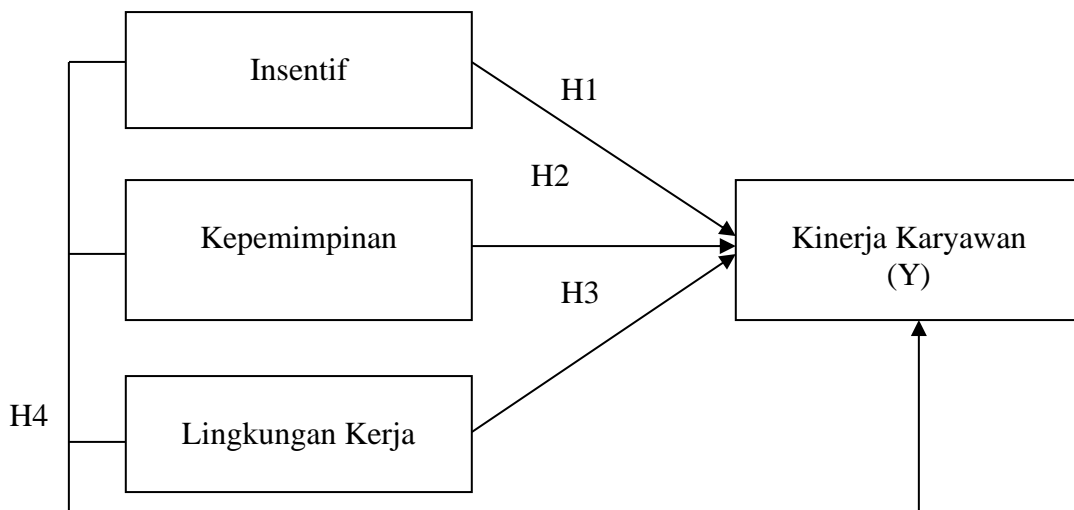
**Tabel 2.1**Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Model Penelitian	Kesimpulan
Firza Umar Salim (2016)	“Pengaruh insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Palu Batu Madu”	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda dan Hipotesis.	Bahwa pemberian insentif terhadap karyawan perlu dipertahankan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan di PT.Palu Batu Madu. Dengan kinerja karyawan yang baik, perusahaan dapat mencapai target-target yang di harapkan.
Munparidi (2012)	“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda, Uji T, Uji F dan Uji R <sup>2</sup>	Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil analisis menunjukan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.

Richard Y. Sangki, Christoffel Kojo, Greis M. Sendow(2014)	“Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> pada Grapari Telkomsel Manado“	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, dan Hipotesis	Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan layak digunakan untuk memprediksi Y atau kinerja outsourcing GraPARI Telkomsel Manado karena nilai signifikan memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini.
Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A.Mekel, Irvan Trang (2015)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BANK Sulut cabang AIRMADIDI”	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda dan Hipotesis	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Sulut cabang Airmadidi.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :



Sumber:Peneliti (2017).

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan hubungan antar variabel dan kerangka pemikiran penelitian maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4 : Terdapat pengaruh antara insentif, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012: 2) Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dari kegunaan tertentu. Penelitian ini merupakan data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Data yang valid pasti reliabel dan obyektif. Data yang reliabel belum tentu valid, setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya.

Menurut Sanusi (2012: 13) Desain penelitian merupakan cara mengumpulkan data, teknik sampling yang dipilih, dan alat analisis data yang digunakan, dan lain-lain. Desain penelitian dapat dikategorikan beberapa macam, yaitu desain penelitian deskriptif, kausalitas, korelasional, tindakan, eksperimental, dan *grounded*. Desain penelitian ini menggunakan desain kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012: 39) Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan dan diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Variabel Independen

Variabel Independen disebut Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen adalah insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

#### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan.

**Tabel 3.1.**Definisi Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Insentif (X <sub>1</sub> )	Penghargaan atau jasa yang diberikan perusahaan PT.Ivette Sin Jaya kepada karyawan, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Likert
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	Seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan,	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian	Likert



	dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat		
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja yang diperhatikan oleh PT.Ivette Sin Jaya kepada karyawan mengenai suasana kerja dalam ruangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan Cahaya di Tempat Kerja</li> <li>2. Temperatur Suhu Udara ditempat kerja</li> <li>3. Sirkulasi udara ditempat kerja</li> <li>4. Dekorasi ditempat kerja</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.	<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>	Likert

**Sumber:** Peneliti, 2017

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi target penelitian ini adalah karyawan yang berkerja diperusahaan PT Ivette Sin Jayayang berada di kota batam, populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 195 orang.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 80) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Jadi peneliti akan mengambil beberapa representatif dari suatu populasi dan kemudian diteliti. Representatif dari populasi ini yang dimaksud dengan sampel.

Menurut Noor (2012 : 158) Dalam menentukan ukuran sampel penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

**Rumus 3.1** Rumus Slovin

**Sumber :** Noor (2012 : 158)

dimana:

- n = Jumlah elemen/ anggota sampel
- N = Jumlah elemen / anggota populasi
- e = *Error Level*(tingkat kesalahan)

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka jumlah sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{195}{1+195(0,05)^2} = 132$$

Dengan menggunakan error level 5% dengan jumlah populasi sebanyak 195 orang karyawan, dari rumus diatas, maka didapatkan jumlah sampel sebesar 132 Responden.

Teknik Pengambilan Sampel dengan menggunakan *Sampling Purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, sampel ini cocok digunakan untuk penelitian kuanlitatif, atau penelitian yang tidak melakukan generalisasi. (Sugiyono, 2012 : 68).

### **3.4 Teknik Pengumpulan data dan Alat Pengumpulan data**

Metode yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data penelitian adalah data primer merupakan data langsung yang diperoleh oleh peneliti dari objek penelitian, yaitu melalui menyebarkan kuesioner kepada responden. Cara perolehan data primer langsung dari objek penelitian, penulis menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden agar penulis dapat menjelaskan mengenai tujuan dan manfaat penelitian, serta dapat meyakinkan responden bahwa informasi yang diperoleh dijamin kerahasiaannya oleh penulis.

### 3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung atau melewati *email* kepada karyawan yang bekerja di perusahaan PT Ivette Sin Jaya

### 3.4.2 Alat pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) tersebut kepada 132 responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 36 item pernyataan.

Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert. Menurut (Sanusi2012: 59) skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator- indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Skala Likert lazim menggunakan lima titik dengan label kurang setuju di posisi tengah (ketiga). Skala likert paling banyak dipakai sehingga lebih populer dibanding skala lainnya. Berikut adalah contoh tabelnya maka jawaban itu dapat di beri skor misalnya.

**Tabel 3.2** Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Keterangan	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Kurang Setuju (KS)	<b>3</b>
Tidak Setuju (TS)	<b>2</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	<b>1</b>

**Sumber:** Sanusi (2012: 59)

### **3.5. Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2012:147) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Pada tahapan analisis, untuk mencari jawaban kemungkinan yang terjadi dalam penelitian ini maka penulis digunakan analisis data dengan menggunakan *Statistical Package for the Sosial Science (SPSS) 21*.

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2012: 147) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang

dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagi kepada para karyawan PT Ivette Sin jaya di Kota Batam, yang hasilnya akan diolah dengan statistik deskriptif yaitu menghitung karakteristik Responden dan hasil analisis.

### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

Data yang diperoleh dari penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data selanjutnya perlu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

#### **3.5.2.1 Uji Validitas Data**

Menurut Sugiyono (2012:121) menyatakan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur berat.

Menurut Wibowo (2012:35) uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan

menyempurnakan kuesioner tersebut, Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuesioner atau skala, apakah *item* yang ada pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas *item* yang ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap skor total *item*. Perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor *item* dengan skor total *item*. Dari hasil perhitungan korelasi akan dapat dicapai suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu *item* dan untuk menentukan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak.

Dalam melakukan kelayakan atau *tidaknya* suatu *item* yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu *item* dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total *item*. Jika suatu *item* memiliki nilai pencapaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya perbedaan yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Besaran nilai koefisien Korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \quad \text{Rumus 3.2.}$$

Rumus Person Product Moment

$r_{xy}$  = Koefisien validitas

N = Jumlah subjek

X = Nilai pembanding

Y = Nilai dari instrumen yang akan dicari validitasnya

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### **3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Berdasarkan Kountur (2012: 165) dikemukakan Reliabilitas (*reliability*) berhubungan dengan konsistensi. Suatu instrumen penelitian disebut reliabel apabila instrumen tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur. Jika hasil penilaian yang diberikan oleh instrumen tersebut konsisten memberikan jaminan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya. Itu sebabnya pengertian reliabilitas terkadang diartikan “dapat dipercaya”.

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Menurut Wibowo (2012: 52), reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Metode uji realibilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Wibowo (2012: 53)



Kriteriarealibeldengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut realibel. Namun juga digunakan tabel index relialibitas, jika nilai masih berada pada rentang 0.3 keatas maka dapat dikatakan item pertanyaan memiliki derajat reliabilitas yang bisa ditoleransi.

Rumus yang digunakan untuk mencari besaran angka reliabilitas adalah dengan metode *Cronbach's Alpha*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$R_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right\}$$

**Rumus 3.3.**Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach

**Sumber:** Wibowo (2012: 52)

Dimana:

$R_i$  = Koefisien reliabilitas Alfa Cronbach

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$\sigma_1^2$  = Varians total

Suatu kontruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *AlphaCronbach* > 0,60. Kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika alpha lebih besar daripada nilai kritis *product moment* atau nilai r tabel.

**Tabel 3.3** Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

**Sumber:** Wibowo (2012:36)

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak biasa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *best linier unbiased estimator* atau BLUE terpenuhi. (Wibowo, 2012: 61)

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Selain itu normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis *chi-square* dan juga menggunakan nilai *kolmogorov smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *kolmogorov smirnov*  $Z < Z_{Tabel}$  atau menggunakan nilai probability Sig (2 teiled)  $> \alpha$ ; sig  $> 0,05$ .

### 3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolonieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolonieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolonieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolonieritas. Wibowo (2012: 87) menjelaskan bahwa gejala multikolonieritas dapat diketahui dengan menggunakan atau melihat alat uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolonieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012:158) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi, metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *standardized residual predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik

*scatterplot* anatar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ )

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.5.4 Uji Pengaruh**

#### **3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Wibowo (2012: 126) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing nilai variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir

nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik atau model matematis.

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

**Rumus 3.4**  
Regresi Linear Berganda

**Sumber:** Wibowo (2012: 127)

Keterangan :

Y	: Variabel Kinerja Karyawan
a	: Nilai Konstanta
$b_{1,2,3}$	: Nilai Koefisien Regresi
$x_1$	: Variabel Insentif
$x_2$	: Variabel Kepemimpinan
$x_3$	: Variabel Lingkungan Kerja
e	: <i>Error</i>

#### 3.5.4.2 Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Uji  $R^2$  (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan

variabel dependen. Nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* pada tampilan *model summary*.

### 3.5.5 Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1 Uji F

Menurut Sugiyono (2013: 257) Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *current ratio*, *debt ratio*, *total assets turn over*, *return on assets* terhadap keputusan investasi aktiva tetap secara simultan. Rumus Uji f adalah:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

**Rumus 3.5 Uji f**

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah data atau kasus

$F$  hasil perhitungan ini dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$  yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan  $\text{degree of freedom} = n - k - 1$  dengan kriteria sebagai berikut:

1.  $H_0$  ditolak jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  artinya variabel insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_0$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  artinya variabel insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.5.5.2 Uji T

Menurut Sugiyono (2013:250) uji  $t$  berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. rumus uji  $t$  sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Rumus 3.6 Uji t**

Keterangan:

$t$  = Distribusi  $t$

$n$  = Jumlah data

$r$  = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

T hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{table}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut :

#### Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

1.  $H_0$  ditolak jika nilai  $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$  artinya variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $t_{hitung} < -t_{table}$  artinya variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

1.  $H_0$  ditolak jika nilai  $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$  artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $t_{hitung} < -t_{table}$  artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1.  $H_0$  ditolak jika nilai  $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$  artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $t_{hitung} < -t_{table}$  artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



### 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di perusahaan PT.Ivette Sin jaya.Yang beralamat di komp.Ruko Pondok Asri Blok Y no.03-05 Sei Panas-Batam.

#### 3.6.2.Jadwal Penelitian

**Tabel 3.5**Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan													
		Sept 17		Okt 17			Nov-Des 17			Jan 18		Feb 18			
1	Topik dan Judul	■		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2	Proposal Skripsi	■	■	■			■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Praktek Lapangan Kerja	■	■	■	■	■	■			■	■	■	■	■	■
4	Mengolah Data	■	■	■	■	■	■	■	■	■					

Sumber: Peneliti (2017)