



HUBUNGAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VICTORY OFFSET PRIMA

RELATIONSHIP OF INCENTIVES AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT. VICTORY OFFSET PRIMA

Ruth Devi Yuliani Br Sihaloho

ruthdevisihaloho@gmail.com

Nenny Anggraini

nennysus@yahoo.com

Ktut Silvanita

Ktut.silvanita@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristwn Indonesia

Jakarta, Indonesia

Abstract

Work environment and incentives are very important issues in a company. Because a less conducive work environment and unsatisfactory incentives can reduce the performance of each employee, but if the work environment is conducive and the incentives provided are very satisfactory, it will improve employee performance. This can be used as a problem point in a company. This study aims to see how the relationship between incentives and work environment on the performance of PT Victory Offset Prima employees. The type of data used in this study is quantitative data, and the analytical data used are Spearman Rank and Multiple Correlation analysis. the number of samples in the study were 74 people. Data was obtained by distributing questionnaires to employees with a counting scale using a Likert scale on the statements contained in the questionnaire to process the author's data using computer aids in the form of SPSS 18.

Keywords: Incentives, Work Environment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, perusahaan memiliki persaingan yang cukup ketat dengan kompetitor. Teknologi yang semakin berkembang membuat perusahaan hanya terfokus pada teknologi saja, sehingga kurang adanya perhatian sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Namun sejak awal Maret 2020 Pandemi Corona Virus COVID-19 telah mengganggu aktivitas ekonomi, sosial, dan politik hampir ke seluruh dunia. Indonesia menjadi salah satu negara yang terdampak COVID-19 yang telah menyebar. Wabah virus ini secara terus menerus mengalami peningkatan hingga pemerintah bersama World Health Organization (WHO) membuat program “Social Distancing” atau Pembatasan Sosial. Dalam situasi ini, aktivitas di luar rumah mulai dibatasi secara perlahan dengan beralih ke metode daring (online). Pembatasan kegiatan ini mengakibatkan keadaan sosial, politik, dan ekonomi semakin memburuk dari keadaan sebelumnya. Tindakan pencegahan penyebaran COVID-19 yang dilakukan telah membuat perekonomian Indonesia, bahkan dunia melambat secara signifikan. Banyak perusahaan yang terdampak oleh pandemi COVID-19 ini, terutama perusahaan yang kegiatan utamanya melibatkan banyak orang dan bersifat teknis yang tidak dapat dialihkan dengan metode daring (online).

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain. Sumber daya manusia menjadi asset yang harus ditingkatkan kinerjanya, Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan semangat tinggi dan mampu menghasilkan kinerja yang baik secara kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan keinginan perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut yaitu dengan memberikan insentif. Insentif ini sendiri menjadi daya dorong atau motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga mampu meningkatkan kinerja atau hasil kerja dari karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya pelaksanaan insentif ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan sehingga hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang diacapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain untuk mendorong semangat kerja, dan diharapkan karyawan juga memperoleh kepuasan kerja karena terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan diberikannya insentif kepada mereka, Namun Akibat covid 19 Salah satu perusahaan yang mengalami perlambatan aktivitas perekonomian adalah PT Victory Offest Prima, PT Victory Offest Prima ini membatasi aktivitas di lingkup pabrik

dengan cara rolling karyawan dan adanya pengurangan insentif 15% untuk level karyawan, 20% untuk level middle.

Besar kecilnya insentif yang diberikan berdampak pada motivasi kerja. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak mempunyai motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Panggabean (2010) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Untuk menghadapi hal tersebut.” PT Victory Offset Prima harus memberikan perhatian yang khusus kepada karyawannya. Karyawan menjadi modal penting bagi keberhasilan PT Victory Offset Prima dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Selain Insentif menjadi penunjang, salah satu cara lain untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan setiap perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan agar karyawan merasa betah berada diruang kerjanya dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik ialah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Apabila persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik dan apabila persepsi yang ditunjukkan oleh para karyawan pun juga berkurang, hal tersebut disebabkan karena perasaan yang tidak nyaman atas lingkungan kerja dari perusahaan sehingga karyawan tidak mampu memaksimalkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lingkungan kerja PT. Victory Offset Prima saat ini dirasa masih kurang kondusif salah satunya pada era produksi dimana tingkat suhu ruangan begitu panas hal ini menyebabkan banyaknya karyawan yang mengeluh dan tingkat kebisingan yang tinggi sehingga sulitnya komunikasi antar pekerja pada saat di area produksi. Dengan tingkat kebisingan yang tinggi dapat menyebabkan adanya kesalah pahaman antara kedua belah pihak, pesan yang disampaikan dengan pesan yang diterima berbeda penafsiran. Selain itu, pencahayaan lampu yang menyebabkan karyawan tidak fokus dalam mengerjakan tugas-tugas yang dikerjakan. Kondisi tersebut jika dibiarkan terus menerus akan membuat karyawan merasa tidak puas dan menyebabkan karyawan bekerja tidak maksimal.

PT. Victory Offset Prima merupakan salah satu perusahaan yang operasional produksinya didalam wilayah kesatuan Republik Indonesia dan bergerak dalam bidang Industri percetakan (printing offset) yang tingkat perkembangannya secara kualitas dan kuantitas belum dapat memenuhi permintaan pangsa pasar lokal maupun export. Pada era sekarang, industri percetakan di Indonesia sudah mulai menjalar ke seluruh pelosok tanah air. Pada saat masuknya kebudayaan modern yang dibawa dari benua Eropa secara perlahan dan pasti mulai mempengaruhi kehidupan seluruh masyarakat Indonesia. Produk percetakan selain berupa kalender, buku-buku dan media massa juga pamflet-pamflet iklan, bahan kemasan dan lain sebagainya. Produk-produk semacam label pop mie, saos tiram, kecap, bungkus rokok, kain sarung, bungkus jamu dan masih banyak yang lainnya sudah pasti membutuhkan jasa percetakan untuk membuat bahan pengemas. Sebagai perusahaan percetakan yang sedang berkembang, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal. Terkait mengenai kinerja pada PT. Victory Offset Prima di temukan bahwa kinerja karyawan belum mencapai optimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi hasil kinerja yaitu karena adanya covid-19 yang mengakibatkan pengurangan insentif dan lingkungan kerja yang kurang nyaman itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hasil produksi barang tidak sesuai target yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “HUBUNGAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VICTORY OFFSET PRIMA

LANDASAN TEORI

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Simamora (2004) Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasa jasa, dan pengelolaan individu anggota atau kelompok kayawan, juga menyangkut desain dan implementasi istem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

b. Pengertian Insentif

Mangkunegara (2011) Insenif adalah suatu pengahargaan dalam bentuk uang yang diberikan pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan oganisasi.

Henderson dalam jurnal (Sari & Anggraini, 2019) menyatakan bahwa insentif adalah “ *a reward, financial or otherwise, that compensates the worker for high and or continued performance above standard also, a motivating influence to induce effort above normal (wage incetive)*”.

c. Pengertian Lingkungan Kerja

Agus (2015) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Anwar Prabu Mangkunegara (2005) dalam jurnal (Yanti et al., 2016) Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai.

d. Pengertian Kinerja

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Moehariono (2009) dalam jurnal (Tobing, 2016) kinerja atau performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan saram tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

e. Indikator Insentif

Menurut Sarwato (2010) indicator insentif dibagi menjadi 2 golongan, yaitu :

A. Inestif material

1. Insentif dalam bentuk uang

- a. Bonus yang diberikan Sebagian balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Biasanya pemberiannya secara seektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima dan diberikan seacara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan dating
- b. Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerjanya bagian penjualan.
- c. Profit share adalah salah satu jenis insentif tertua. System pembayarannya berupa Sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudia dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.
- d. Kompensasi program balas jasa yag meliputi pembayaran di kemudian hari.

2. Insentif dalam bentuk jaminan social

Insentif ini sering diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis dan bentuknya antara lain :

- a. Pembuatan rumah dinas
- b. Pengobatan secara gratis
- c. Berlangganan surat kabar secara gratis
- d. Biaya pindah
- e. Cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji pembayaran
- f. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan karyawan

B. Insentif non material

1. Pemberian gelar (title) secara resmi
2. Pemberian tanda jasa atau penghargaan medali
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Upah terima kasih secara resmi atau formal/informal
5. Memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi ataupun individu.

f. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2015) berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan di antaranya sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja fisik
 - Penerangan cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna menapakan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
 - Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya

tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia

- Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

- Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu acara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja

- Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (SATPAM)/.

b. Lingkungan kerja non fisik

- Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

- Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak. Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama kerja, maupun dengan bawahan.

g. Indikator Kinerja

Menurut Juni Priansi (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan indikator, diantaranya :

1. Kuantitas kerja (Quantity Of Word)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas kerja (Qyality Of Work)
Kualiatas pekerjaa berhubungan dengan pertimbangan ketelitian , kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada dalam organisasi
3. Kemandirian (Dependability)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengembangkan tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (Initiative)
Insiantif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, flaksibilitas berpikir, dan kesedian untuk menerima tanggung jawab
5. Adaptabilitas (Adabtability)
Adabtibilitas berkenaan dengan kemampuan untuk berekasi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi
6. Kerjasama (Cooperation)
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan oranglain.

METODE PENELITIAN

a. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Adapun variabel penelitian terdiri dari :

1. Insetif (X_1)

Menurut Mangkunegara (2011) Insenif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan oganisasi.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Agus (2015) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

3. Kinerja (Y)

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Prosedur pengumpulan data

1. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Victory Offset prima Jl. Aria Jaya Santika Desa. Pasir Bolang, Tigaraksa Ke, Tangerang, Banten sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021.

c. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Menurut Sugiyono (2017). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Victory Offset Prima bagian produksi yang berjumlah 287 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) 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.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Taro Yamane dalam Riduwan (2013) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d² = presisi yang ditetapkan

Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 287 orang dimasukkan ke dalam rumus di atas dengan tingkat presisi yang ditetapkan yaitu 10%. Jadi dijabarkan sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{N (d^2) + 1} = \frac{287}{287 (0,1^2) + 1} = \frac{287}{3,87} = 74,14$$

$N = 74,14$ dibulatkan menjadi 74 pegawai

Berdasarkan rumus dan perhitungan diatas, maka jumlah populasi yang menjadi sampel sebanyak 74,14 yang dibulatkan menjadi 74 responden.

d. Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan jenis penelitian adalah studi kasus dengan mengumpulkan data melalui pemberian daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada responden.

e. Jenis dan sumber data

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2010), Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti, penelitian memperoleh data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan perusahaan yang telah ditentukan sebagai responden.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2010), Data sekunder adalah data yang diberikan kepada pengumpul data lewat oranglain atau lewat dokumen. Data sekunder diperoleh dengan mengadakan studi Pustaka dari referensi-refensi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, catatan-catatan perusahaan, serta jurnal yang membahas tentang variabel – variabel dalam penelitian ini.

f. Metode pengumpulan data

Adapun Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan :

a. Kuesioner (angket)

Dalam penelitian ini, Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah kuisisioner atau angket Kuisisioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner disiapkan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi responden, yaitu berupa pertanyaan tertutup.

b. Studi kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku, artikel, jurnal penelitian, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian

g. Metode Pengolahan Data

Menurut Hasan (2006) Terdapat metode atau Teknik pengolahan data yaitu :

1. Editing

Editing data merupakan proses pemeriksaan atau pengecekan Kembali seluruh kuesioner atau data yang telah dikumpulkan untuk melihat apakah ada kesalahan atau tidak

2. Pemeriksaan skor atau nilai (scoring)

Dalam pemberian skor digunakan skala *likert* yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Menurut Sugiyono (2010), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel dan indicator tersebut akan dijadikan item-item instrument yang dapat dibuat pertanyaan atau pernyataan.

3. Tabulasi

Tahap tabulasi adalah pembuatan table-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan untuk memudahkan pembaca hasil penelitian dengan lebih jelas. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

4. Analisis SPSS

Statistical product and service solution (SPSS) merupakan program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik menggunakan computer. Kelebihan program ini adalah kita dapat melakukan secara lebih cepat semua perhitungan statistik dari yang sederhana sampai yang rumit sekali pun. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software SPSS 18 for windows agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.

h. Pengujian instrumen

1. Uji validitas

Menurut Ghozali (2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun rumus uji validitas sebagai berikut:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dari distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dari distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun rumus realibitas sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas *instrument* (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total *varians* butir

σ^2 = Total *varian*

i. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu statistika nonparametrik dengan menggunakan software SPSS (Statistical Package For Social Science) yang bisa digunakan dalam penelitian ini. Hipotesis yang akan diujikan dalam penenlitian ini menggunakan metode statistik analisis korelasi rank spearman dan analisis korelasi berganda

1. Analisis Korelasi rank spearman dan uji signifikansinya

Korelasi rank spearman digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 adapun rumus korelasi rank spearman sebagai berikut Sugiyono (2009)

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s : koefisien korelasi *rank spearman*

b_i : selisih *ranking* X_i dengan Y dimana $i = 1$ dan 2

Nilai koefisien *rank* adalah antara -1 dan $+1$ ($-1 < r_s < +1$)

- Jika r_s positif, insentif dan lingkungan kerja berkorelasi positif dengan *kinerja*, semakin dekat $r_s + 1$ maka semakin kuat korelasinya
- Jika r_s negative, maka insentif dan lingkungan kerja dengan *kinerja*, semakin dekat r_s dengan -1 maka korelasinya semakin kuat
- Apabila r_s bernilai nol, maka insentif dan lingkungan kerja tidak menunjukkan korelasinya terhadap *kinerja*.
- Jika $r_s + 1$ atau -1 , insentif dan lingkungan kerja menunjukkan korelasi positif dan negative sempurna terhadap *kinerja*.

Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan uji t. rumus yang dapat digunakan untuk mencari t_{hitung} adalah sebagai berikut Sugiyono, (2009) :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r_s^2}}$$

Keterangan :

r_s : koefisien korelasi rank spearman

n : jumlah sampel

pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya hubungan tidak signifikan
- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hubungan signifikan.

2. Analisis korelasi berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu mengetahui apakah terhdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan lingkungan kerja secara berasma-sama (simultan) dengan kinerja karyawan.

Langkah – Langkah yang ditempuh dalam korelasi ganda adalah :

- a. Mencari koefisien korelasi berganda dengan rumus koefisien korelasi pearson product moment menurut Sugiyono (2009) yang digunakan yaitu :

$$R_{yx_2x_1} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Dengan

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y))}{\sqrt{n(\sum x^2 - (\sum x)^2/n)(n\sum xy^2 - (Y)^2)}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$: korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara Bersama-sama dnegan variabel Y

r_{xy_1} : korelasi PPM antara X_1 dan Y

r_{xy_2} : korelasi PPM antara X_2 dan Y

$r_{X_1X_2}$: korelasi PPM antara X_1 dan X_2

- b. Menurut Sugiyono (2010) untuk menguji keberartian koefisien korelasi berganda denga harga F , rumus :

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

Keterangan :

F : statistik F

r : koefisien korelasi ganda

k : jumlah variabel independen

h : jumlah anggota sampel

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima , artinya hubungan tidak signifikan
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hubungan signifikan.

Rumus mencari F_{tabel} :

$$Df1 = k - 1$$

$$Df2 = n - k$$

j. Transformasi Data :

Riduwan (2011) Sebelum data dihitung dengan menggunakan program SPSS, data penelitian yang merupakan data berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasi ke data berskala interval gunanya untuk memenuhi Sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data harus berskala interval dengan menggunakan program ExcelStar97 yang dilampirkan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	51	51%
Perempuan	23	23%
Total	74	74%

Tabel IV-1 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang (51%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (23%).

Usia	Jumlah	Persentase (%)
17 – 23 tahun	26	26%
24 – 30 tahun	23	23%
31– 57 tahun	16	16%
>58 tahun	9	9%
Total	74	74%

Tabel IV-2 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden berusia 17-23 tahun sebanyak 26 (26%), selanjutnya responden berusia 24-30 tahun sebanyak 23 (23%), usia 31-57 tahun sebanyak 16 orang (16%) dan paling sedikit usia >58 tahun sebanyak 8 orang (8%).

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	34	34%
SMA	40	40%
Total	74	74%

Tabel IV-3 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden berpendidikan SMP sebanyak 34 orang (34%), selanjutnya responden berpendidikan SMA sebanyak 40 orang (40%).

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 tahun	8	8%
1-5 tahun	14	14%
5 – 10 tahun	34	34%
>10 tahun	18	18%
Total	74	74%

Tabel IV-4 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden menjadi karyawan PT. VICTORY OFFSET PRIMA selama 5-10 tahun sebanyak 34 orang (34%), selanjutnya responden menjadi karyawan PT. VICTORY OFFSET PRIMA selama 1-5 tahun sebanyak 14 orang (14%), selanjutnya responden menjadi karyawan PT. VICTORY OFFSET PRIMA selama >10 tahun sebanyak 18 orang (18%), dan paling sedikit responden menjadi selanjutnya responden menjadi karyawan PT. VICTORY OFFSET PRIMA <1 tahun sebanyak 8 orang (8%).

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,503	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0,749	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0,723	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0,677	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	0,641	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	0,546	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	0,589	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	0,782	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	0,571	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	0,337	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
11	0,332	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
12	0,800	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
13	0,523	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
14	0,297	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
15	0,283	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Tabel IV- 46 menunjukkan bahwa dari 15 butir pertanyaan kuesioner mengenai insentif diperoleh seluruh butir pernyataan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2287). Hal ini berarti seluruh butir pernyataan memenuhi syarat valid sehingga dapat digunakan untuk data penelitian variabel insentif.

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,448	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0,456	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0,764	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0,779	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

5	0,772	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	0,500	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	0,593	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	0,774	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	0,594	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	0,547	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
11	0,666	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Tabel IV- 47 menunjukan bahwa dari 11 butir pernyataan kuesioner lingkungan kerja diperoleh seluruh butir pernyataan valid karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2287). Hal ini berarti seluruh butir pernyataan memenuhi syarat valid sehingga dapat digunakan untuk data penelitian variabel lingkungan kerja.

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,836	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0,653	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0,728	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0,714	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	0,764	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	0,679	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	0,659	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	0,264	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	0,540	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	0,358	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
11	0,657	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
12	0,492	0,2287	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Tabel IV- 48 menunjukkan bahwa 12 dari butir pernyataan kuesioner kinerja diperoleh seluruh butir pernyataan valid karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2287). Hal ini berarti seluruh butir pernyataan memenuhi syarat valid sehingga dapat digunakan untuk data penelitian variabel kinerja karyawan.

Variabel Penelitian	Cronbach alpha	Nilai kritis	Keterangan
Insentif (x1)	0,848	0,70	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,847	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,853	0,70	Reliabel

Table IV – 49 di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Cronbach Alpha* pada variabel insentif, lingkungan kerja, kinerja sudah lebih besar dari nilai kritis 0,70, dengan demikian item-item pertanyaan dalam tiga variabel tersebut telah reliabel.

A. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yang bertujuan mengetahui hubungan variabel insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2), secara Bersama-sama (simultan) masing-masing dengan kinerja karyawan dan korelasi ganda *pearson product moment* (PPM) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan insentif (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara Bersama-sama (simultan) dengan kinerja karyawan (Y). hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* ditunjukkan padatable berikut ini :

TABEL IV – 50
UJI KORELASI RANK SPEARMAN

			Correlations		
			INSENTIF	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	INSENTIF	Correlation Coefficient	1,000	,550	,505
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	74	74	74
	LINGKUNGAN KERJA	Correlation Coefficient	,550	1,000	,369
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,001
		N	74	74	74
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,505	,369	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,001	.
		N	74	74	74

TABEL IV- 51
UJI KORELASI GANDA PEARSON PRODUCT MOMENT (PPM)

Correlations

		INSENTIF	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
INSENTIF	Pearson Correlation	1	,605	,633
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	74	74	74
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	,605	1	,448
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	74	74	74
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,633	,448	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	74	74	74

1. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis I dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan pemberian Insentif dengan kinerja karyawan PT VICTORY OFFSET PRIMA. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat hubungan signifikan antara pemberian pemberian Insentif dengan kinerja karyawan.

Ha : Terdapat hubungan signifikan antara pemberian pemberian Insentif dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t yaitu jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan (sig) $< 0,05$, maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya hubungan kedua variabel signifikan.

Berdasarkan Tabel III-3 diperoleh variabel pemberian Insentif dengan kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,505 berarti korelasi kedua variabel bersifat sedang dan bernilai positif. Selanjutnya untuk melihat korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X_1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,505\sqrt{74-2}}{\sqrt{1-0,505^2}} = \frac{0,505 \cdot 8,485}{\sqrt{0,745}} = \frac{4,285}{0,863} = 4,965$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 74, dan derajat bebas (db) = $n-2 = 72$ untuk pengujian dua arah adalah 1,993 Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (4,965) lebih besar dari t_{tabel} (1,993) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan signifikan antara pemberian Insentif dengan kinerja karyawan PT VICTORY OFFSET PRIMA.

2. Pengujian Hipotesis II

Pengujian hipotesis II dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT VICTORY OFFSET PRIMA. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

H_a : Terdapat hubungan signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t yaitu jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan (sig) < 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya hubungan kedua variabel signifikan.

Berdasarkan Tabel III-3 diperoleh variabel Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,369 berarti korelasi variabel lingkungan kerja bersifat rendah dan bernilai positif. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X_2 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,369\sqrt{74-2}}{\sqrt{1-0,369^2}} = \frac{0,369 \cdot 8,485}{\sqrt{0,864}} = \frac{3,131}{0,929} = 3,370$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel $(n) = 74$, dan derajat bebas $(db) = n-2 = 72$ untuk pengujian dua arah adalah 1,993. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (3,370) lebih besar dari t_{tabel} (1,993) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT VICTORY OFFSET PRIMA.

3. Pengujian Hipotesis III

Pengujian hipotesis ketiga digunakan untuk menguji mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan lingkungan kerja secara Bersama-sama (simultan) dengan kinerja karyawan di PT Victory Offset Prima. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan lingkungan kerjasecara simultan dengan kinerja karyawan

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji F yaitu jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya hubungan ketiga variabel tidak signifikan. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya hubungan ketiga variabel signifikan.

Untuk mencari hubungan dua variabel bebas (X) secara simultan dengan variabel terikat (Y) menurut sugiyono (2011 : 234) untuk mencari hubungan dua variabel bebas (X) secara simultan dengan variabel terikat (Y) dengan menggunakan rumus korelasi ganda pearson product momen (PPM) sebagai berikut :

$$R_{yx_2x_1} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

$r_{yx_1x_2}$: korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara Bersama-sama dengan variabel Y

r_{xy_1} : korelasi PPM antara X_1 dan Y

r_{xy_2} : korelasi PPM antara X_2 dan Y

$r_{X_1X_2}$: korelasi PPM antara X_1 dan X_2

Diketahui :

- Koefisien korelasi PPM antara X_1 dan Y sebesar 0,633
- Koefisien korelasi PPM antara X_2 dan Y sebesar 0,448
- Koefisien korelasi PPM antara X_1 dan X_2 sebesar 0,605

Sehingga diperoleh koefisien korelasi berganda sebagai berikut :

$$\sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$Ryx_2x_1 = \sqrt{\frac{(0,633)^2 + (0,448)^2 - 2(0,633)(0,448)(0,605)}{1 - (0,605)^2}}$$

$$Ryx_2x_1 = \sqrt{\frac{0,401 + 0,201 - 0,343}{1 - (0,605)^2}} = \sqrt{\frac{0,259}{0,634}} = \sqrt{0,408} = 0,639$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,639 berarti korelasi ketiga variabel bersifat “KUAT” karena berada di tingkat interval koefisien 0,60 – 0,799 dan bernilai positif.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya korelasi ganda tersebut dengan menggunakan uji F sebagai berikut :

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

Keterangan :

F : statistik F

r : koefisien korelasi ganda

k : jumlah variabel independent

h : jumlah anggota sampel

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh F_{hitung} :

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

$$F = \frac{0,639^2 / 2}{1 - 0,639^2 / (74 - 2 - 1)}$$

$$F = \frac{0,639^2 / 2}{1 - 0,408 / (71)} = \frac{0,408 / 2}{0,592 / 71} = \frac{0,204}{0,008} = 25,5$$

Diketahui F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 74, jumlah variabel independent (k) = 2, derajat bebas pembilang (df) = k – 2, derajat bebas penyebut (df2) = n-k-1 = 71 adalah sebesar 3,13. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh F_{hitung} (25,5) lebih besar dari F_{tabel} (3,13), maka H_0 ditolak atau H_a diterima

yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT Fictory Offset Prima.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dibahas, maka jawaban perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel insentif dengan kinerja karyawan PT Victory Offset Prima yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,505 dan diperoleh nilai uji t_{hitung} (4,965) lebih besar dari t_{tabel} (1,993). Yang berarti hubungan kedua variabel bersifat sedang dan bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel insentif dengan kinerja karyawan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Victory Offset Prima yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,369 dan diperoleh nilai uji t_{hitung} (3,370) lebih besar dari t_{tabel} (1,993). Yang berarti hubungan kedua variabel bersifat rendah dan bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel insentif dan lingkungan kerja secara Bersama-sama dengan kinerja karyawan PT Victory Offset Prima yang ditunjukkan dengan koefisien *Korelasi Berganda* 0,633 sebesar dan diperoleh nilai uji f_{hitung} (25,5) lebih besar dari f_{tabel} (3,13). Yang berarti hubungan ketiga variabel bersifat kuat dan bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A. (2015). *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. BPFE Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:
- Hasan, I. (2006). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM*. Bumi Aksara.
- juni priansi, D. (2016). *perencanaan dan pengembangan sumber daya*. alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. remaja Rosdakarya.
- Panggabean, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Riduwan. (2011). *skala pengukuran vairbael-variabel penelitian*. alfabeta.
- Riduwan. (2013). *belajar mudah penelitian*. alfabeta.
- Sari, P. I. M., & Anggraini, N. (2019). Hubungan Antara Pemberian Insentif Dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Mitra Driver Go-Ride Di Daerah Cawang Jakarta Timur the Relationship Between Giving Incentives and Workplace Stress on Job Satisfaction of Go-Ride Driver Partners in Cawang Jakarta T. *Fundamental Management Journal*, 9816(1),

- 2540–9816. <http://repository.uki.ac.id/4566/>
- Sarwato. (2010). *dasar-dasar organisasi dan manajemen*. ghalia indonesia.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. stie ykpn.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.
- Tobing, M. S. C. S. & S. J. (2016). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BINA VALASINDO. *HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BINA VALASINDO*, 1(1), 1. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/view/225>
- Yanti, I. N., Tobing, S. J., & Tobing, E. G. M. (2016). Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention pada Departement Finance PT XYZ. *Fundamental Management Journal*, 4(1), 37–51. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/view/228>