

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HILON INDONESIA  
CABANG LAMPUNG**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**STEFANUS HENDY NUGROHO**

**1512110221**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2019**

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HILON INDONESIA  
CABANG LAMPUNG**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI

pada  
Jurusan Manajemen



Oleh :

**Stefanus Hendy Nugroho**

1512110221

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2019**



### **PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 5 April 2019



**STEFANUS HENDY NUGROHO**

**1512110221**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**JUDUL : PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA  
NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
HILON INDONESIA CABANG LAMPUNG**

**NAMA : STEFANUS HENDY NUGROHO**

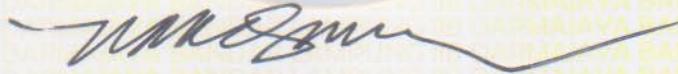
**NPM : 1512110221**

**JURUSAN : MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 5 April 2019

**Disetujui Oleh:**  
Dosen Pembimbing

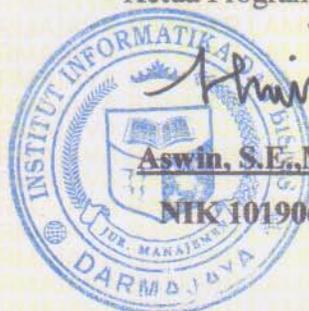


**Dr. Yunada Arpan, S.E., M.M.**

**NIK 21380207**

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi**



**Aswin, S.E., M.M.**

**NIK 10190605**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Pada tanggal 8 Maret 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul :  
**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HILON INDONESIA CABANG  
LAMPUNG**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA  
EKONOMI**, bagi mahasiswa :

**Nama Mahasiswa : STEFANUS HENDY NUGROHO**

**No. Pokok Mahasiswa : 1512110221**

**Program Studi : Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

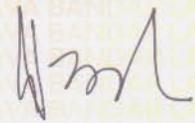
**Nama Status**

**Tanda Tangan**

**1. Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si Penguji I**



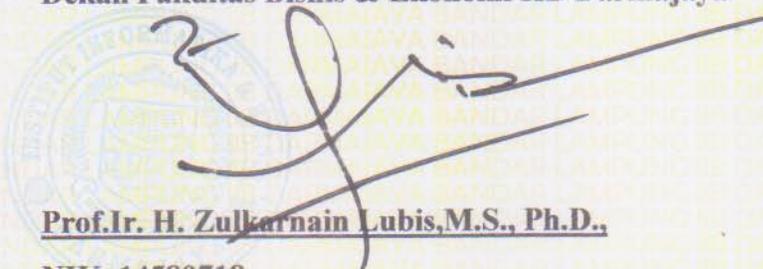
**2. Betty Magdalena, S.Pd., M.M Penguji II**



**Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IIB Darmajaya**

**Prof.Ir. H. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.,**

**NIK. 14580718**



## **RIWAYAT HIDUP**

Nama : STEFANUS HENDY NUGROHO  
Tempat, tanggal lahir : Tanjung karang, 07-Mei-1997  
Jenis kelamin : Laki-laki  
Agama : Khatolik  
Alamat rumah : Jln. Ratudibalau no 28 Gg. Damai 3  
tanjung senang, Bandar lampung  
Nomer telfon : 085838661440  
Email : stefanushendy5@gmail.com

Penulis adalah anak ketiga dari keluarga Bapak Yohanes Djuni Widiyitnoto dan Ibu Maria Sumiati. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SD Sejahtera 1 Bandar Lampung pada tahun 2009
2. SMP Budi Mulia Bandar lampung pada tahun 2012
3. SMAN 12 Bandar lampung pada tahun 2015

Dan pada Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institute Informatics and Business Institute (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat Kabupaten Pringsewu Kecamatan Pagelaran Utara Desa Sumber Bandung pada tahun 2018.

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan kasih dan pertolongan-Nya, Ku persembahkan Skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tuaku Bapak (Djuni Widiyitnoto) dan Ibu (Maria Sumiati). Terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, motivasi yang selama ini diberikan serta tak henti doa yang diberikan. Semoga ini sebagai langkah awal untuk membahagiakan Bapak dan Ibu.
2. Kakak-kakakku tercinta Prisca Ella Yunati, S.E dan Fabianus Pido Widaditama, S.E dan seluruh keluarga besarku. Terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.
3. Pak Yunada Arpan, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi saya, terima kasih sudah membantu, menasehati, mengajari dan memotivasi demi terwujudnya skripsi ini.
4. Sahabat dan teman-teman Reza, Putri, Deny, Dian, Imeh, Rere, Okta, Billy, Febri, Azzam dan lainnya yang tak bisa disebutkan satu-persatu. Serta teman-teman PKPM Ara, Chyntia, Eka, Budi dan Rosid. Terima kasih atas dukungan, motivasi dan bantuan yang kalian berikan selama ini.
5. Rekan-rekan seperjuangan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya khususnya jurusan Manajemen, yang telah memotivasi dan membantu demi terwujudnya skripsi ini.
6. Terima kasih untuk seluruh karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung yang telah membantu kelancaran skripsi ini.

## *MOTTO*

*“Bersabarlah dengan segala hal, tapi terutama bersabarlah terhadap dirimu. Jangan hilangkan keberanian dalam mempertimbangkan ketidaksempurnaanmu, tapi mulailah untuk memperbaikinya – mulailah setiap hari dengan tugas yang baru.”*

*-(ST. Fransiskus dari Sales)-*

*“Nikmatilah segala proses yang terjadi didalam kehidupanmu dan jadikanlah pengalaman sebagai guru besarmu”*

*-(Stefanus Hendy Nugroho)-*

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HILON INDONESIA CABANG LAMPUNG**

**Oleh**

**STEFANUS HENDY NUGROHO**

Keberhasilan suatu organisasi bisnis sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, tidak hanya itu, insentif dan lingkungan kerja non fisik sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung, seperti ketepatan waktu dalam pemberian insentif dan memberikan lingkungan kerja non fisik yang nyaman. Obyek penelitian ini adalah karyawan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh insentif dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh terhadap kinerja PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara langsung dengan panduan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, dari analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai  $R = 0,833$ ,  $R\text{ Square } 0,694$  sedangkan pada uji t variabel insentif diperoleh t hitung sebesar  $4,502 > t\text{ tabel } 1,676$  maka hasil penelitian menunjukkan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung dan uji t variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh t hitung sebesar  $4,067 > t\text{ tabel } 1,676$  maka hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung. Sedangkan uji F variabel insentif dan lingkungan kerja non fisik diperoleh F hitung sebesar  $54,413 > \text{dari } F\text{ tabel } 2,80$  sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

**Kata Kunci** : Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

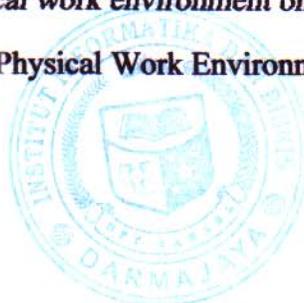
### EFFECT OF INCENTIVE AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN HILON INDONESIA LTD., LAMPUNG

By

STEFANUS HENDY NUGROHO

A success in the business organization is greatly affected by the employee performance. Organizations and companies always not only strive to improve the *employee performance* but also they also increase the *employee incentives* and the non-physical work environments so that the company goal is achieved. Several ways are taken to improve the employee performance in Hilon Indonesia Ltd., Lampung e.g., the punctuality in giving incentives and comfortable non-physical work environments. The objective of this research was analyzing the effect of the *incentives and the non-physical work environment on employee performance* in Hilon Indonesia Ltd., Lampung. The subject of this research was employees of Hilon Indonesia Ltd., Lampung. The population of this research was 51 employees. The sampling technique used in this research was the saturated sampling techniques. The sample and population of this research was 51 employees. The data collecting techniques used in this research was conducting direct interviews and distributing questionnaire. The data analysis technique used in this research was the multiple linear regression analysis. The result of this research was that the R value was 0.833 and R Square was 0.694. Moreover, the result of t test showed that the  $t_{count}$  of the incentive was  $4.502 > t_{table}$  (1.676) so that the *incentives affected the employee performance*. While, the  $t_{count}$  of the non-physical work environment was  $4.067 > t_{table}$  (1.676) so that the non-physical work environment affected the employee performance. In addition, the F test of the incentive and the non-physical work environment showed that  $F_{count}$  was  $54.413 > F_{tabel}$  (2.80) so that it was concluded that there was an effect between the *incentives and the non-physical work environment on the employee performance*.

**Keywords:** Incentives, Non-Physical Work Environment, Employee Performance



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus. Karena atas kasih dan pertolongannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya dengan judul **“Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung”**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung. Dengan selesainya skripsi ini, saya mengucapkan terima kasih yang setulus – tulusnya kepada :

1. Bapak Ir.Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IBI DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Prof.Ir. H. Zulkarnain Lubis,M.S., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Informatics and Business Institute DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Dr. Yunada Arpan S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan koreksi dan sarannya
5. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institute Informatics and Business DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Kedua Orang Tuaku Bapakku Yohanes Djuni Widiyitnoto dan Ibuku Maria Sumiati yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
7. Kakak ku tersayang Frisca Ella Yunati, S.E. Dan Fabianus Pido Widitama, S.E., yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.
8. Kepada keluarga besar dari Bapak dan Ibu yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangatnya.
9. Para sahabat yang selalu menemani, memberikan motivasi dan semangatnya. Serta teman-teman manajemen angkatan 2015 yang tidak dapat penulis

sebutkan satu-persatu karena tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

10. Kepada pemimpin dan supervisor PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung
11. Seluruh Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung. Yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
13. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Penyusun menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penyusun, terutama dalam membuat suatu karya tulis dan disamping itu juga keterbatasan mengenai literature yang ada pada penyusun. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penyusun harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penyusun yang lebih jauh dan lebih baik untuk kesempurnaan tulisan dimasa mendatang

Bandar Lampung, 5 April 2019

Penyusun,

**Stefanus Hendy Nugroho**  
**1512110221**

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....	9
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	9
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat.....	9
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu.....	10
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan.....	10
1.4 Tujuan Penelitian .....	10
1.5 Manfaat Penelitian .....	10
1.5.1 Bagi Penulis .....	10
1.5.2 Bagi Perusahaan .....	10
1.5.3 Bagi Institusi .....	11

1.6 Sistematika Penulisan .....	11
---------------------------------	----

## **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Insentif .....	13
2.1.1 Pengertian Insentif .....	13
2.1.2 Bentuk Insentif .....	14
2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif .....	15
2.1.4 Indikator Insentif .....	16
2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik .....	19
2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik .....	19
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik .....	23
2.2.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik .....	25
2.2.4 Usaha Menciptakan Lingkungan Kerja Non Fisik .....	25
2.2.5 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik .....	27
2.2.6 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik .....	27
2.3 Kinerja Karyawan .....	29
2.3.1 Definisi Kinerja .....	29
2.3.2 Langkah Peningkatan Kinerja .....	30
2.3.3 Penilaian Kinerja .....	30
2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja .....	31
2.3.4 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	31
2.3.4 Indikator Kinerja .....	33
2.4 Penelitian Terdahulu .....	35
2.5 Kerangka Pemikiran .....	37
2.6 Hipotesis .....	38

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	39
3.2 Sumber Data .....	39

3.2.1 Data Primer .....	39
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	40
3.3.1 Penelitian Kepustakaan (Library Research).....	40
3.3.2 Penelitian Lapangan (Field Research) .....	40
3.3.2.1 Wawancara.....	40
3.3.2.2 Kuesioner .....	40
3.4 Populasi dan Sampel .....	41
3.4.1 Populasi .....	41
3.4.2 Sampel.....	41
3.5 Variabel Penelitian.....	42
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.7 Uji Persyaratan Instrumen (Angket) .....	44
3.7.1 Uji Validitas .....	44
3.7.2 Uji Realibilitas .....	44
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....	45
3.8.1 Uji Linieritas .....	45
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	45
3.9 Metode Analisis Data.....	46
3.9.1 Regresi Linier Berganda .....	46
3.10 Pengujian Hipotesis .....	46
3.10.1 Uji T .....	46
3.10.2 Uji F .....	47

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data.....	48
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	48
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	48
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	50

4.1.2.1 Deskripsi Jawaban Responden.....	50
4.2 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen.....	54
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	54
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Angket .....	58
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	59
4.3.1 Hasil Uji Linieritas.....	59
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	61
4.4 Hasil Analisis Data. ....	62
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda. ....	62
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	64
4.5.1 Hasil Uji t.....	64
4.5.2 Hasil Uji f .....	66
4.6 Pembahasan.....	68
4.6.1 Pembahasan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
4.6.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
4.6.3 Pembahasan Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan .....	70

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan.....	71
5.2 Saran.....	72

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung .....	3
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	5
Tabel 1.3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert.....	41
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.3 Daftar Interpretasi Koefisien. ....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif.....	50
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....	51
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Insentif (X1). ....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) .....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner kinerja (Y).....	57
Tabel 4.9 Daftar Interpretasi r .....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Insentif Dan Kinerja.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja .....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Model Summary. ....	63
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi. ....	63
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Coefficients <sup>a</sup> Uji t.....	65
Tabel 4.17 Hasil Uji f.....	67

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran.....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Kuesioner (Tabulasi)
- Lampiran 3** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin & Usia
- Lampiran 4** Hasil Uji Frekuensi
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 8** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9** Hasil Uji Linier Berganda
- Lampiran 10** Uji t
- Lampiran 11** Uji F
- Lampiran 12** F Tabel, t Tabel, r Tabel

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring zaman globalisasi yang berjalan dimana perkembangan perusahaan di dunia sangat laah pesat, sehingga memicu persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Dengan perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah kinerja yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan penting dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta dapat kelancaran dalam menjalankan usahanya. Dalam kaitannya untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan membutuhkan adanya tenaga kerja profesional serta semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai sebuah target produksi yang ditentukan oleh perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktifitas di suatu perusahaan atau organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan atau organisasi harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia nya. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dijaga, dikelola dan ditekankan oleh perusahaan atau organisasi untuk menjaga mutu dan untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia sangatlah diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan serta dapat memberikan kesejahteraan bagi perusahaan.

PT. Hilon Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang berada di Tangerang. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1997 dan telah berjalan hingga sekarang,

perusahaan yang bergerak memproduksi perlengkapan tidur ini mempunyai beberapa pabrik dan kantor cabang yang ada di berbagai pulau dan kota yang ada di Indonesia antara lain ada di pulau Jawa, Sulawesi, dan Sumatra. Maksud dan tujuan PT. Hilon Indonesia membuka beberapa pabrik dan kantor cabang di Indonesia antara lain untuk mendistribusikan produk dagangannya, dan salah satu kantor cabang yang berdiri di pulau Sumatra yaitu berada di Lampung, yang bernama PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung adalah salah satu kantor cabang resmi dari PT. Hilon Indonesia yang ada di Lampung, perusahaan cabang yang terletak di Bandar Lampung ini bergerak di bidang Distributor penjualan produk perlengkapan tidur seperti bantal, guling, bad cover, spring bad dll. Kantor cabang ini berdiri sejak tahun 2015 dan telah berjalan hingga sekarang. PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung mempunyai komitmen akan terus memberi pelayanan terbaik, terus berinovasi dengan teknologi terbaik yang bertujuan memberikan kualitas tidur yang nyaman dan sehat. Berikut data karyawan yang dimiliki PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung adalah :

**Tabel 1.1****Data Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung Tahun 2017**

No	Unit/Departemen	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	HRD	Kabag HRD	1
		Staff HRD	2
		Legal	2
2	Keuangan	Kabag Keuangan	1
		Staff Keuangan	2
		Administrasi	4
		Kasir	1
3	Marketing	Kabag Marketing	1
		EO/Promosi	2
		Sales Supervisor	2
		Sales	12
		Kolektor	3
4	Gudang	Kabag Gudang	1
		Purchasing/Pembelian	1
		Adm Gudang	2
		Helper	8
		Sopir	6
<b>Jumlah</b>			<b>51</b>

*Sumber : Data diolah PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung 2017*

Berdasarkan data tabel di atas terdapat 4 unit/departemen kerja beserta jabatannya dengan jumlah karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung sebanyak 51 karyawan yang memiliki masing-masing posisi unit kerja yang terdiri dari 43 laki-laki dan 8 perempuan. Setiap unit yang ada pada perusahaan ini memiliki kepala bagian masing-masing yang dapat mengatur dan mengkoordinir anggotanya. Setiap unit memiliki tugas masing-masing dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan menuntut sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki untuk selalu meningkatkan kinerja atau hasil yang dicapai oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka

pendek. Kinerja yang baik di berikan oleh karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan dan usia perusahaan tersebut. kinerja adalah hasil atau output dari apa yang telah dikerjakan dengan melalui proses dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Irwansyah (2013 : 80) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan hasil survey di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung bahwa kinerja karyawan masih terlihat kurang optimal dikarenakan karyawan masih belum mampu untuk meningkatkan hasil kerja dari yang ditargetkan oleh perusahaan, hal ini terlihat dari segi karyawan dalam bekerja yang semangatnya sering menurun dalam waktu tertentu. Terkait dengan pencapaian kinerja, maka Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor apa sajakah yang dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang positif pada kayawannya, sebab kinerja yang positif tidak serta merta timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen untuk mewujudkannya. Oleh karena itu perlu adanya suatu penilaian kinerja, sehingga perusahaan dapat memahami masalah yang menjadi penghambat suatu kinerja dalam perusahaan tersebut. Manfaat lain dari penilaian kinerja ialah perusahaan dapat memahami pengembangan yang terjadi dalam perusahaan, pengambilan keputusan administratif, keperluan perusahaan serta dokumentasi dalam perusahaan. Adapun indikator - indikator yang digunakan untuk mengukur hasil kinerja karyawan adalah seperti kemampuan karyawan dalam berkerja baik dari segi individu maupun kelompok, kemudian semanagat kerja, pengembangan diri, mutu serta efisiensi karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja. berikut adalah ukuran penilaian kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dan hasil kinerja karyawan pada tahun 2017 untuk PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

Tabel 1.2

## Penilaian Kinerja Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung

No	Aspek Kriteria Kerja	Kriteria Penilaian	Keterangan
1	Kemampuan	91 – 100	Sangat Baik
		76 – 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 – ke bawah.	Buruk
2	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	91 – 100	Sangat Baik
		76 – 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 – ke bawah.	Buruk
3	Semangat Kerja	91 – 100	Sangat Baik
		76 – 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 – ke bawah.	Buruk
4	Pengembangan Diri	91 – 100	Sangat Baik
		76 – 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 – ke bawah.	Buruk
5	Mutu	91 – 100	Sangat Baik
		76 – 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 – ke bawah.	Buruk
6	Efisiensi	91 – 100	Sangat Baik
		76 – 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 – ke bawah.	Buruk

Sumber : Data diolah PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung 2017

**Tabel 1.3****Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung**

No	Unit/Departemen	Aspek Kriteria Kerja	Penilaian Kinerja	Keterangan
1	HRD	Kemampuan	84	Baik
		Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	74	Cukup
		Semangat Kerja	75	Cukup
		Pengembangan Diri	82	Baik
		Mutu	82	Baik
		Efisiensi	86	Baik
2	Keuangan	Kemampuan	85	Baik
		Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	75	Cukup
		Semangat Kerja	73	Cukup
		Pengembangan Diri	80	Baik
		Mutu	82	Baik
		Efisiensi	83	Baik
3	Marketing	Kemampuan	74	Cukup
		Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	70	Cukup
		Semangat Kerja	73	Cukup
		Pengembangan Diri	72	Cukup
		Mutu	76	Baik
		Efisiensi	74	Cukup
4	Gudang	Kemampuan	79	Baik
		Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	74	Cukup
		Semangat Kerja	69	Cukup
		Pengembangan Diri	74	Cukup
		Mutu	76	Baik
		Efisiensi	80	Baik

*Sumber : Data diolah PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung 2017*

Berdasarkan tabel hasil penilaian kinerja di atas dapat diketahui bahwa pada unit/departemen HRD mendapat penilaian kinerja tertinggi pada aspek kriteria

kerja efisiensi sebesar 86 dengan keterangan baik sedangkan aspek kriteria kerja meningkatkan hasil yang dicapai dapat penilaian kinerja terendah sebesar 74 dengan keterangan cukup, pada unit/departemen Keuangan mendapat penilaian kinerja tertinggi pada aspek kriteria kerja kemampuan sebesar 85 dengan keterangan baik sedangkan aspek kriteria kerja semangat kerja dapat penilaian kinerja terendah sebesar 73 dengan keterangan cukup, pada unit/departemen Marketing mendapat penilaian kinerja tertinggi pada aspek kriteria kerja mutu sebesar 76 dengan keterangan baik sedangkan aspek kriteria kerja meningkatkan hasil yang dicapai dapat penilaian kinerja terendah sebesar 70 dengan keterangan cukup, pada unit/departemen Gudang mendapat penilaian kinerja tertinggi pada aspek kriteria kerja efisiensi sebesar 80 dengan keterangan baik sedangkan aspek kriteria kerja semangat kerja dapat penilaian kinerja terendah sebesar 69 dengan keterangan cukup. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa aspek kriteria kerja pada meningkatkan hasil yang dicapai dan semangat kerja sering mendapatkan penilaian terendah dengan keterangan cukup hal ini disebabkan karena kurangnya kecakapan para karyawan dalam bekerja serta kurangnya memberikan tambahan penghasilan secara langsung, sehingga produktifitas kerja para karyawan menurun dan tujuan perusahaan menjadi terhambat. Dalam hal ini penilaian kinerja karyawan diharapkan lebih meningkat lagi dari kriteria baik maupun cukup guna meningkatkan hasil kinerja perusahaan.

Penurunan kinerja yang terjadi dalam hal ini di pengaruhi oleh sistem pemberian insentif yang belum memenuhi kewajiban para karyawan nya. Insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Veithzal Rivai (2009, p.384) insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya. Menurut (Nafrizal, 2012 : 16) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan

perusahaan. Menurut hasil wawancara yang dilakukan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung, banyak karyawan yang mengeluhkan seringnya keterlambatan penerimaan insentif setiap tahunnya. Sedangkan dalam ketentuan yang sudah ditetapkan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung pemberian insentif kepada seluruh karyawan di berikan setiap akhir tahun atau lebih tepatnya dibulan desember, namun realisasinya tidak sesuai dengan ketetapan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, terkadang pemberian insentif mengalami keterlambatan antara bulan maret hingga bulan mei dalam tahun yang baru. Dalam hal ini pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh ketepatan waktu pemberian insentif yang diterima. Tidak hanya permasalahan insentif yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Masalah yang terjadi selanjutnya adalah tentang lingkungan yang tercipta pada perusahaan tersebut. Salah satu upaya dalam meningkatkan tujuan, perusahaan harus menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Dalam hal ini lingkungan kerja yang di maksud adalah lingkungan kinerja non fisik, yang berhubungan tentang bagaimana hubungan antar rekan kerja dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Stefano dalam Fath (2015, p112) Lingkungan Kerja non Fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Menurut hasil wawancara yang dilakukan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung, Masalah yang timbul pada perusahaan tersebut ialah lingkungan kerja yang tercipta dalam perusahaan tidak terjalin dengan baik, masalah yang terjadi di luar pekerjaan antar karyawan terkadang ikut kedalam hubungan kerja yang terjalin di perusahaan, sehingga kerja sama antar karyawan menurun akibatnya kinerja perusahaan menjadi tidak produktif. Masalah seperti ini sebaiknya harus cepat dimusyawarahkan, agar segala bentuk informasi

yang terkait dengan program yang menjadi tujuan serta masalah yang timbul dapat di mengerti oleh seluruh karyawan, akibatnya mereka mengerti apa yang sebaiknya dilakukan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat penulis diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung adalah :

1. Apakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung?
3. Apakah pengaruh insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung yang beralamat jl. Soekarno Hatta (By pass) Ruko Perumahan Putra Kedaton

No. 4/134.5/133 Kel. Labuhan Ratu Raya Kec. Labuhan Ratu, Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah Oktober 2018 s/d Maret 2019.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu**

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Untuk menambah khasanah dan wawasan ilmiah bagi penulis khususnya dalam hal sumber daya manusia. Disamping itu penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademis.

### **1.5.2 Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya insentif dan lingkungan kerja non fisik

sehingga dapat mendorong kinerja karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Sebagai sumbangan pemikiran dan sumber analisa kepada para pembaca, baik di lingkungan kampus IIB Darmajaya, ataupun di luar kampus dalam memahami tentang hubungan Insentif dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dalam upaya penambahan referensi bagi mahasiswa melalui perpustakaan IIB Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah , ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

### **4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta inteprestasi hasil

## 5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Insentif**

##### **2.1.1 Pengertian Insentif**

Insentif adalah uang atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji/upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. (Marwansyah, 2010 : 9). (Nafrizal, 2012 : 16) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, 2012 : 17).

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2009 : 89). Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Menurut Rivai (2009, p.384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **2.1.2 Bentuk Insentif**

Menurut Wibowo (2011, p.355) adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- 2) *Production bonuse* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- 3) *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- 4) *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja ranking menjadi : *marginal, below average, average, good, outstanding*.
- 5) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- 6) *Pay-for-knowledge/Pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
- 7) *Non-monetary incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
- 8) *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

- 9) *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

### 2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk memcapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002, p.93). secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

#### a) Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

1. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
2. Bekerja lebih disiplin
3. Bekerja lebih kreatif

#### b) Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

1. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
2. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
3. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

#### 2.1.4 Indikator Insentif

Menurut Rivai (2009 : 388) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

##### 1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

##### 2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut :

###### a) Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.

- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

#### b) Kelebihan

Disamping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

### 3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

#### 4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

#### 5. Keadilan dan Kelayakan

##### a) Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

##### b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari

berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

## 6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif

## 2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

### 2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Stefano dalam Fath (2015, p.112) Lingkungan Kerja non Fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti dalam Setyadi, Utami dan Nurtjahjono (2015, p.121) Lingkungan kerja non Fisik ialah mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sedarmayanti (2011 : 26) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

#### A. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan

akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### B. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan. Menurut Duane dalam Pangarso dan Ramadhyanti (2015 : 69), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

##### A. Lingkungan kerja temporal

###### 1. Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.

###### 2. Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu

istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.

## B. Lingkungan kerja psikologis

### 1. Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

### 2. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai.

### 3. Keletihan

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja. Menurut Sunyoto Pangarso dan Ramadhyanti (2015, p.78), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

#### 1. Hubungan individu

Diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan kerja sekerja maupun atasan.

## 2. Hubungan kelompok

Sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja. Wursanto Pangarso dan Ramadhyanti (2015, p.56) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan, memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.
4. Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
6. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik.

Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubunganhubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto dalam Dharmawan (2011, p.76) disebutkan sebagai berikut:

#### **1. Perasaan aman pegawai**

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto dalam Dharmawan (2011, p.76), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut:

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

#### **2. Loyalitas pegawai**

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat

vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto dalam Dharmawan (2011, p.76) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c. Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman. Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

### 3. Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja

yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto dalam Dharmawan (2011, p.78) bahwa tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik-baiknya. Karena itulah, maka pimpinan menjadi faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup organisasi.

### **2.2.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik**

Terdapat lima aspek yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan (Analisa dalam Magfiranti dan Sjahrudin 2014, p.234) :

1. Struktur Kerja
2. Tanggung Jawab Kerja
3. Perhatian dan Dukungan Pemimpin
4. Kerjasama Antar Kelompok
5. Kelancaran Komunikasi

### **2.2.4 Usaha Menciptakan Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat, didengar atau diraba dengan pancaindera manusia. Selain itu, lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat diciptakan dengan menciptakan human relations yang sebaikbaiknya. Karena itulah maka untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik tersebut, dapat diusahakan dengan menciptakan human relations yang baik. Selain itu, pimpinan juga dapat menyediakan pelayanan kepada pegawai sehingga pegawai merasa aman dan nyaman di dalam organisasi karena kebutuhan psikologisnya dapat terpenuhi.

## 1. Human Relations

Hubungan pegawai dapat diartikan dengan hubungan antar manusia (Human Relations) dalam sebuah organisasi, karena pegawai secara individu merupakan manusia. Effendy dalam Dharmawan (2011, p.67) berpendapat hubungan manusiawi (Human Relations) dalam arti luas ialah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam sebuah bidang kehidupan”. Pendapat lain dikemukakan oleh Effendy dalam Dharmawan (2011, p.67) yang mengatakan bahwa “hubungan manusiawi adalah komunikasi antarpersona (Interpersonal communication) untuk membuat orang lain mengerti dan menaruh simpati”. Selanjutnya Hardjana dalam Dharmawan (2011, p.43) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal (interpersonal communication) adalah “interaksi tatap muka antar dua orang atau beberapa orang, di mana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula”. Jadi human relations adalah merupakan interaksi antara satu anggota atau lebih anggota organisasi, dimana aktivitas tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Fasilitas pelayanan karyawan

Yang dimaksud fasilitas pelayanan karyawan dalam penelitian ini adalah semua fasilitas fisik yang bersifat suplementer/melengkapi kantor yang bersangkutan. Dengan adanya fasilitas yang bersifat pelayanan ini dimaksudkan agar pegawai tenteram dalam bekerja. Program pelayanan karyawan ini merupakan bentuk program pemeliharaan karyawan. Menurut Herman dalam Dharmawan (2011, p.34) bahwa “pemeliharaan merupakan suatu langkah perusahaan dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dengan baik dan produktif, dengan cara memperhatikan kondisi fisik, mental dan sikap karyawannya, agar tujuan perusahaan dapat tercapai”.

### **2.2.5 Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik**

Menurut Herman (2008, p.29) bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal pegawai atau sumber daya manusia meliputi serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi, dan konflik konflik internal”. Pendapat Herman tersebut jika disimak cenderung mengarah ke lingkungan kerja non fisik. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik. Sehubungan dengan pendapat tersebut, maka untuk dapat mengetahui lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari pelaksanaan pengawasan, suasana kerja (konflik-konflik), sistem pemberian imbalan, perlakuan, perasaan aman (serikat kerja), hubungan antar individu (sistem informasi), dan perlakuan adil dan objektif. Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik, yaitu: pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, sistem imbalan, perlakuan, perasaan aman, hubungan antar individu, keadilan, dan objektivitas.

### **2.2.6 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Adapun indikator Lingkungan Kerja non Fisik menurut Stefano dalam Fath (2015, p.102) :

#### **1. Prosedur Kerja**

adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 2. Standar Kerja

adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

## 3. Pertanggung jawaban Supervisor

Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

## 4. Kejelasan Tugas

yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.

## 5. Sistem Penghargaan

Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

## 6. Hubungan antar Karyawan

yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Definisi Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Wibowo, (2011, p.7) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Wibowo dalam Kurniawati dan Solikhah (2012:76) mengemukakan kinerja sebenarnya sama dengan prestasi kerja, kinerja merupakan hasil kerja dan bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Hasibuan dalam Irwansyah (2013:80) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011, p.7) mendefinisikan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dari berbagai pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau output dari apa yang telah dikerjakan dengan melalui proses dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

### **2.3.2 Langkah Peningkatan Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Ariawan (2015, p.63) :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara :
  - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
  - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
  - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain :
  - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
  - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah.
  - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
  - d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebabkekurangan.
  - e. Melakukan rencana tindakan.
  - f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
  - g. Mulai dari awal bila perlu.

### **2.3.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai dalam Irwansyah (2013, p.34) penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang

akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

#### **2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai dalam Irwansyah, (2013, p.35) manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi identifikasi kebutuhan, pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, hubungan pemutusan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.
4. Dokumentasi yang meliputi kriteria validasi untuk menentukan penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM.

#### **2.3.5 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2000 : 67), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

### 1. **Faktor kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

### 2. **Faktor motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Selain itu, adapula faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

### 3. **Efektifitas dan Efisiensi**

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika jika akibat yang dicariu kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

### 4. **Wewenang (Otoritas)**

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

### 2. **Disiplin**

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

### 3. **Inisiatif**

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007:160) di dalam Hubies (2014:32) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kepuasan kerja, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

### **2.3.6 Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Soetrisno dalam Irwansyah (2013, p.36) :

#### **1. Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

#### **2. Meningkatkan hasil yang dicapai**

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang didapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

#### **3. Semangat kerja**

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

#### 5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6. Efisiensi

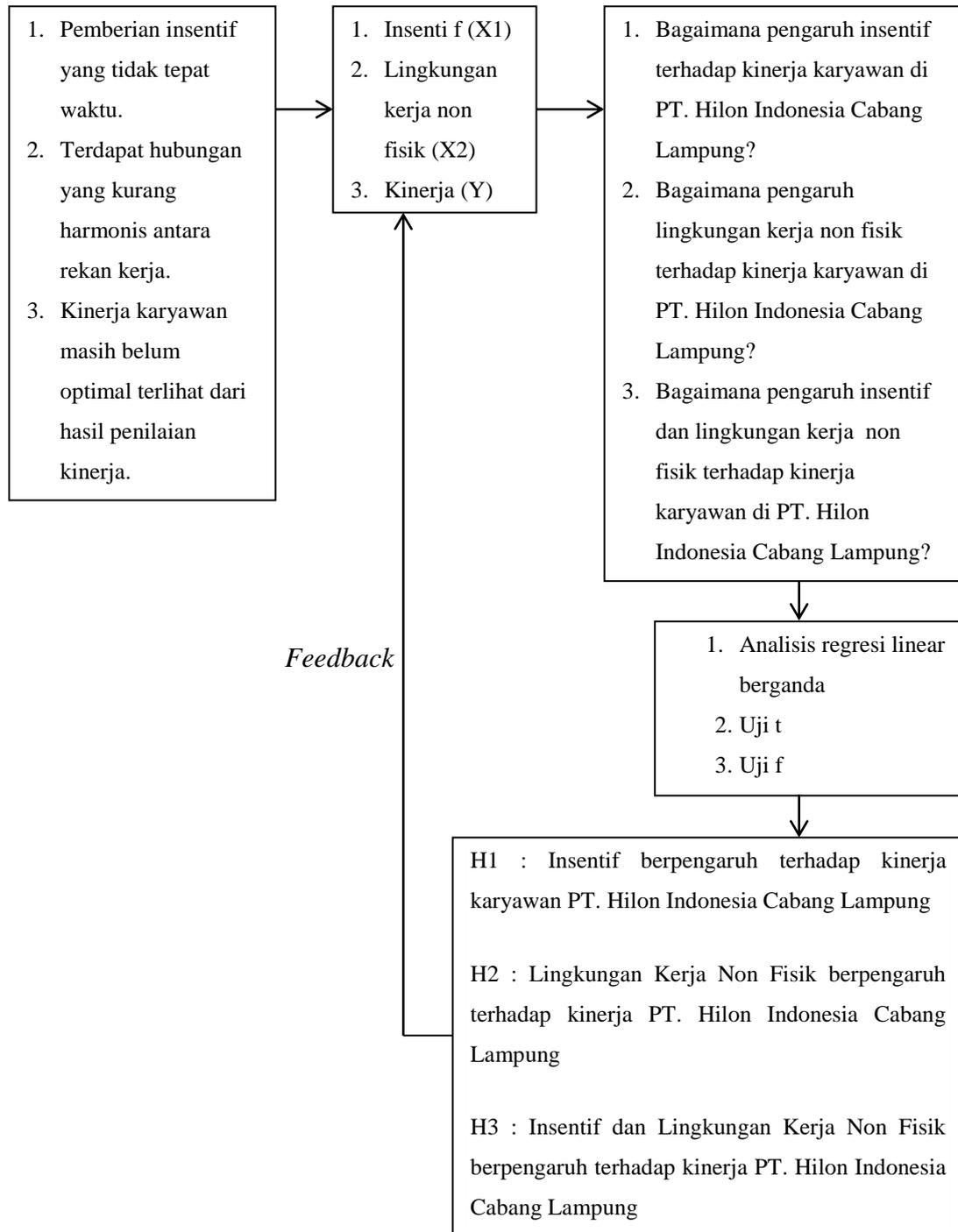
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Marianus Subianto (2016)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaji dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Dari hasil perhitungan variabel Gaji sebesar 3,065 t tabel sebesar 1,7011 sedangkan Insentif (X) t hitung sebesar 3,462 dan t tabel sebesar 1,7011 Ho di tolak dan Ha di terima.
2	Racetiara Mera Diviani (2015)	Analisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 70,7%, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam model penelitian sebesar 63,1%, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 49,7%.
3	Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya Muhammad dan Faisal Riza (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Sukun Malang, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Sukun Malang, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota

			Auto 2000 Sukun Malang.
4	A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU distribusi wilayah I JAKARTA	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.
5	Marbuas Hasudungan Sinaga (2018)	Pengaruh insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Premium Megah Cipta Utama Lampung.	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara insentif dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan PT. Premium Megah Cipta Utama Lampung.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



2.1 Gambar struktur kerangka pemikiran

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan teori dari Rivai (2009, p.384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan pada penelitian Marianus Subianto (2016) menyatakan bahwa Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti mengambil hipotesis:

H1 : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung

Berdasarkan teori dari Stefano dalam Fath (2015, p.112) Lingkungan Kerja non Fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi.

Pada penelitian Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya Muhammad dan Faisal Riza (2014) juga dipaparkan hasil atas penelitiannya yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti mengambil hipotesis:

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

Berdasarkan teori Hasibuan dalam Irwansyah (2013 : 80) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kedua variabel tersebut yaitu Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik telah dilakukan pada penelitian terdahulu dan memberikan hasil atas penelitiannya, dalam penelitian ini maka:

H3 : Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, p.14) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Menurut Sugiyono (2016, p2) metode penelitian adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penulis menggunakan metode penelitian *asosiatif* atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Tujuannya untuk menunjukkan hubungan kausal sebab akibat antara dua variabel yang diteliti.

#### **3.2 Sumber Data**

Dalam penelitian ini hanya terdapat satu sumber data yaitu:

##### **1.2.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2016, p.129) data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer didapat melalui responden, pengamatan serta pencatatan langsung tentang keadaan yang ada di lapangan. Jenis data yang digunakan melalui observasi dan jawaban pernyataan yang diberikan dalam kuisioner kepada karyawan.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa metode pengumpulan data menurut Sugiyono (2016,p.137) yaitu:

#### **3.3.1 Penelitian Kepustakaan ( *Library Research* )**

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian tentang kinerja karyawan pada PT Hilon Indonesia Cabang Lampung.

#### **3.3.2 Penelitian Lapangan ( *Field Research* )**

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung kelapangan penelitian untuk memperoleh data primer karyawan PT Hilon Indonesia Cabang Lampung melalui:

##### **3.3.2.1 Wawancara**

Merupakan suatu metode pengumpulan data melalui percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

##### **3.3.2.2 Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2016, p.142) yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survei melalui angket, yaitu penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang memuat daftar pertanyaan tentang permasalahan yang sedang diteliti dan

meminta kesediaan responden untuk menjawab daftar pertanyaan tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pertanyaan disediakan 5 jawaban.

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Skala Likert**

<b>Jawaban Pertanyaan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016,p.80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi pada penelitian ini adalah 51 karyawan PT Hilon Indonesia Cabang Lampung.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016,p.81) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Sampling Jenuh*, dimana sampel diambil berdasarkan populasi yang ada secara menyeluruh.

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hilon Indonesia Cabang Lampung yang berjumlah 51 orang.

### **1.5 Variabel Penelitian**

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2016,p.63) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut Sugiyono (2016,p.64), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini ada dua variabel independen yang diteliti diantaranya adalah Insentif (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).

#### **2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2016,p.64), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y).

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2016, p.38) definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Insentif (X1)	Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Menurut Rivai (2009, p.384)	Insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja</li> <li>2. Lama kerja</li> <li>3. Senioritas</li> <li>4. Kebutuhan</li> <li>5. Keadilan dan Kelayakan</li> <li>6. Evaluasi jabatan</li> </ol>	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Lingkungan Kerja non Fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Menurut Stefano dalam Fath (2015)	Lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prosedur Kerja</li> <li>2. Standar kerja</li> <li>3. Pertanggung jawaban supervisor</li> <li>4. Kejelasan tugas</li> <li>5. Sistem penghargaan</li> <li>6. Hubungan antar karyawan</li> </ol>	Likert
Kinerja (Y)	kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Hasibuan dalam Irwansyah (2013)	Kinerja adalah hasil atau output dari apa yang telah dikerjakan dengan melalui proses dan tujuan yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Pengembangan diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Efisiensi</li> </ol>	Likert

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016, p.121) validitas instrumen merupakan arti seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument (kuesioner) yang digunakan dalam suatu penelitian. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan PT Hilon Indonesia Cabang Lampung. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment*, untuk menemukan valid atau tidaknya dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Apabila hasil yang diperoleh r hitung > rtabel, maka instrumen tersebut valid.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016, p.121) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik. Maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interproduktivitas nilai r seperti yang terdapat dibawah ini:

**Tabel 3.3**  
**Nilai Inteprestasi R**

<b>Koefisien r</b>	<b>Reliabilitas</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016, p184)

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 17.0.

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

Adapun kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas (sig.)  $> 0,05$  maka Ho diterima.
2. Jika probabilitas (sig.)  $< 0,05$  maka Ho ditolak.

#### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi.
- 2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ).
- 3) Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi dan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ). “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).” Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefesien Regresi

$X_1$  = Insentif

$X_2$  = Lingkungan Kerja Non Fisik

$et$  = Error Trem/ unsur kesalahan

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t :

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Ada pengaruh yang signifikan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

### 3.10.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Kriteria Pengujian :

1. Fhitung > F table atau probabilitasnya < 0,05 maka model diterima
2. Fhitung < F table atau probabilitasnya > 0,05 maka model ditolak

Rumusan Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Insentif (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), terhadap Kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan Insentif (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), terhadap Kinerja karyawan (Y)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, jabatan dan usia.

##### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung, dengan menggunakan *sampling jenuh*. Berdasarkan teknik tersebut dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya yang terlalu kecil. Maka diambil 51 responden yang berstatus karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung. Adapun gambaran mengenai sampel penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	43	84,3%
2	Wanita	8	15,7%
Total		51	100%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin pria berjumlah 43 orang (84,3%) dan responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 8 orang (15,7%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh sampel berjenis kelamin pria dengan jumlah 51 orang dari keseluruhan sampel berjumlah 51 orang (100%)

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18-27	22	43,2%
2	28-38	20	39,2%
3	39-49	7	13,7%
4	50-60	2	3,9%
Total		51	100%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden yang berusia 18-27 tahun adalah sebanyak 22 orang (43,2%), responden yang berusia 28-38 tahun berjumlah 20 orang (39,2%), responden yang berusia 39-49 sebanyak 7 orang (13,7%) dan responden yang berusia 50-60 berjumlah 2 orang (3,9%). Dengan demikian dapat diartikan penelitian ini di dominasi oleh responden dengan usia 18-27 sebanyak 22 orang dari keseluruhan jumlah responden yaitu sebanyak 51 orang (100%).

## 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

### 4.1.2.1 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel yang disebar kepada 51 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden variabel Insentif (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban										Total	
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		F	%
1	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan	13	25,5	37	72,5	1	2,0	0	0	0	0	51	100
2	Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima	29	56,9	18	35,3	4	7,8	0	0	0	0	51	100
3	Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	21	41,2	27	52,9	3	5,9	0	0	0	0	51	100
4	Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	24	47,1	25	49,0	2	3,9	0	0	0	0	51	100
5	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari	27	52,9	24	47,1	0	0	0	0	0	0	51	100
6	Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhana anda terpenuhi	21	41,2	24	47,1	6	11,8	0	0	0	0	51	100
7	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan.	28	54,9	22	43,1	1	2,0	0	0	0	0	51	100
8	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup	27	52,9	23	45,1	1	2,0	0	0	0	0	51	100

	layak												
9	Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	23	45,1	26	51,0	2	3,9	0	0	0	0	51	100
10	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan	24	47,1	22	43,1	5	9,8	0	0	0	0	51	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel Insentif yang dinyatakan dalam pernyataan nomer 2 yaitu Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima mendapat tanggapan dari responden tertinggi dengan nilai 29 (56,9%) menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan nomer 1 yaitu Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan mendapat tanggapan dari responden terendah dengan nilai 13 (25,5%) menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban										Total	
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		F	%
1	Pembagian kerja di perusahaan baik sehingga dapat mengerjakannya dengan baik	29	56,9	22	43,1	0	0	0	0	0	0	51	100
2	Standar kerja yang di terapkan oleh perusahaan dapat di jalani oleh para karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.	29	56,9	22	43,1	0	0	0	0	0	0	51	100
3	Pimpinan senantiasa	33	64,7	17	33,3	1	2,0	0	0	0	0	51	100

	menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.												
4	Pimpinan perusahaan selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan.	24	47,1	26	51,0	1	2,0	0	0	0	0	51	100
5	Memahami instruksi yang di berikan oleh atasan	28	54,9	22	43,1	1	2,0	0	0	0	0	51	100
6	Segala bentuk tugas yang diberikan perusahaan mampu dipahami oleh setiap karyawan	31	60,8	20	39,2	0	0	0	0	0	0	51	100
7	Penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan resiko yang dicapai	27	52,9	22	43,1	2	3,9	0	0	0	0	51	100
8	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan	32	62,7	19	37,3	0	0	0	0	0	0	51	100
9	Sesama karyawan senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya	33	64,7	17	33,3	1	2,0	0	0	0	0	51	100
10	Suasana dan lingkungan kerja nyaman dan membuat bergairah dalam bekerja	31	60,8	16	31,4	4	7,8	0	0	0	0	51	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat pada variabel lingkungan kerja non fisik yang dinyatakan dalam pernyataan nomor 3 yaitu Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan mendapat tanggapan tertinggi dari responden yaitu sebanyak 33 (64,7) menyatakan sangat setuju, sedangkan pernyataan nomer 4 yaitu Pimpinan perusahaan selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan mendapat

tanggapan dari responden terendah dengan nilai 24 (47,1%) menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban										Total	
		SS (5)		S (4)		CS(3)		TS (2)		STS (1)		F	%
1	Melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan	22	43,1	28	54,9	1	2,0	0	0	0	0	51	100
2	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	29	56,9	21	41,2	1	2,0	0	0	0	0	51	100
3	Mengedepankan sikap profesional dalam bekerja	21	41,2	29	56,9	1	2,0	0	0	0	0	51	100
4	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan	26	51,0	23	45,1	2	3,9	0	0	0	0	51	100
5	Penghargaan atas prestasi karyawan membuat semangat dalam bekerja	17	33,3	33	64,7	1	2,0	0	0	0	0	51	100
6	Selalu berusaha untuk mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan	22	43,1	27	52,9	2	3,9	0	0	0	0	51	100
7	Melaksanakan pelayanan berdasarkan proses dan penuh tanggung jawab	28	54,9	23	45,1	0	0	0	0	0	0	51	100
8	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai	26	51,0	25	49,0	0	0	0	0	0	0	51	100
9	Pengalaman pekerjaan membantu	18	35,3	29	56,9	4	7,8	0	0	0	0	51	100

	meminimalisir kesalahan dalam bekerja												
10	Mampu menyelesaikan suatu masalah tanpa harus meminta saran pada atasan	18	35,3	32	62,7	1	2,0	0	0	0	0	51	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel kinerja karyawan yang dinyatakan dalam pernyataan nomor 2 yaitu Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mendapat tanggapan tertinggi yaitu sebesar 29 (56,9) menyatakan sangat setuju, sedangkan pernyataan nomor 5 yaitu Penghargaan atas prestasi karyawan membuat semangat dalam bekerja mendapat tanggapan dari responden terendah dengan nilai 17 (33,3%) menjawab sangat setuju.

## 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 17.0. Hasil pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment*.

- a. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $r$  tabel maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan, atau
- b. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar ( $<$ ) dari nilai tabel  $r$  maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan, atau

Berdasarkan pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,638	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,783	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,645	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,776	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,847	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,734	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,853	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,770	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,588	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,605	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil uji semua pertanyaan variabel X1 didapat semua nilai r hitung > r tabel, artinya semua butir pernyataan semuanya valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,710	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,774	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,705	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,824	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,818	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,794	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,657	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,731	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,748	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,776	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil uji semua pertanyaan variabel X2 didapat semua nilai r hitung > r tabel, artinya semua butir pernyataan semuanya valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,822	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,613	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,639	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,723	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,822	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,723	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,716	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,591	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,519	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,631	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil uji semua pertanyaan variabel Y didapat semua nilai r hitung > r tabel, artinya semua butir pernyataan semuanya valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas Angket

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y dengan menggunakan rumus AlphaCronbach dengan bantuan program SPSS 17.0. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Daftar Interpretasi Koefisiensi**

Koefisien r	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : sugiyono (2016, p184)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Insentif (X1)	0,905	Sangat Kuat
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,919	Sangat Kuat
Kinerja Karyawan (Y)	0,877	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 dikonsultasikan pada daftar interpretasi koefisien r, maka dapat diartikan bahwa Insentif (X1) dengan nilai r Alpha (Cronbach Alpha) sebesar 0,905 memiliki tingkat kereliabilitas

yang sangat kuat, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) dengan nilai sebesar 0,919 memiliki tingkat kereliableitas yang sangat kuat dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,877 juga memiliki tingkat kereliableitas yang sangat kuat.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, jika akan menggunakan model regresi linier. Proses pengujian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS 17.0. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat dilakukan dengan dua cara :

1. Melihat nilai signifikansi pada output SPSS :
  - jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan signifikan antara variabel dependen (Y) dengan variabel Independen (X).
  - jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel dependen (Y) dengan variabel Independen (X).
2. Melihat Fhitung dan Ftabel :
  - Jika nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel dependen (Y) dengan variabel Independen (X).
  - Jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel dependen (Y) dengan variabel Independen (X).

**Tabel 4.11 Uji Linieritas Insentif dan Kinerja karyawan****ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	247.650	12	20.638	6.978	.000
		Linearity	211.860	1	211.860	71.632	.000
		Deviation from Linearity	35.791	11	3.254	1.100	.378
	Within Groups		112.389	38	2.958		
	Total		360.039	50			

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel 4.11 diatas dapat diperoleh nilai sig *Deviation from Linearity* 0,378 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) terhadap variabel independen Insentif (X1).

**Tabel 4.12 Uji Linieritas Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan****ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	249.782	10	24.978	9.062	.000
		Linearity	203.310	1	203.310	73.759	.000
		Deviation from Linearity	46.473	9	5.164	1.873	.085
	Within Groups		110.257	40	2.756		
	Total		360.039	50			

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel 4.12 diatas dapat diperoleh nilai signifikan = 0,085 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel dependen Kinerja karyawan (Y) terhadap variabel independen Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).

### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Colinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Insentif (X1) Kinerja (Y)	0,561	1,782	VIF = 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Kinerja (Y)	0,561	1,782	VIF = 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Insentif (X1) sebesar  $1,782 < 10$  atau nilai *Collinierrity Tolerance*  $0,561 > 0,1$ , untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) nilai VIF sebesar  $1,782 < 10$  atau nilai *Collinierrity Tolerance*  $0,561 > 0,1$ . Maka data-data yang diperoleh dari 51 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) yang digunakan untuk menguji hipotesis. Proses pengujian ini dibantuan dengan menggunakan SPSS 17.0 dengan tingkat keyakinan 95%, alpha sebesar 0,05. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah Insentif dan Lingkungan kerja non fisik (X1 dan X2) sedangkan yang menjadi variabel dependent adalah Kinerja Karyawan (Y), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Insentif

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi variabel pengaruh Insentif

$b_2$  = Koefisien regresi variabel pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik

**Tabel 4.14 Model Summary****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.681	1.515

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, terlihat nilai R, R<sup>2</sup>, Adjusted R<sup>2</sup> dan std. Error. Nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan tingkat hubungan antar variabel sebesar 0,833. sedangkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang menunjukkan tingkat pengaruh sebesar 0,694, hal ini menjelaskan bahwa variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel insentif (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,681 atau 68,1% dan sisanya (100-68,1 = 31,9 ) atau 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4.15 Coefficients****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.397	3.808		1.417	.163
X1	.424	.094	.480	4.502	.000
X2	.440	.108	.434	4.067	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah tahun 2019

- 1 Pada bagian koefisian adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan statistik t untuk masing-masing variabel independen. Terlihat bahwa konstanta a = 5,397 dan

koefisien  $b_1 = 0,424$  dan  $b_2 = 0,440$  sehingga persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 5,397 + 0,424 X_1 + 0,440 X_2$$

- a. Konstanta  $a$  sebesar  $= 5,397$  menyatakan bahwa jika tidak ada skor Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X=0$ ) maka skor Kinerja Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung  $5,397$ .
- b. Koefisien regresi untuk  $X_1$  (Insentif) sebesar  $0,424$  menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan  $X_1$  (Insentif) maka akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung sebesar  $0,424$  satuan.
- c. Koefisien regresi untuk  $X_2$  (Lingkungan kerja non fisik) sebesar  $0,440$  menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan  $X_2$  (Lingkungan kerja non fisik) maka akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung sebesar  $0,440$  satuan.

## 4.5 Hasil pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Pengujian t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel independen.

**Tabel 4.16 Coefficients****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.397	3.808		1.417	.163
X1	.424	.094	.480	4.502	.000
X2	.440	.108	.434	4.067	.000

a. Dependent Variable: Y

**1. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung**

a. Hipotesis :

Ho = Insentif (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan(Y) pada PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

Ha = Insentif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan(Y) pada PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

b. Kriteria pengujian :

Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  Tabel dengan  $dk = n-2$  ( $51-2=49$ ) dan  $\alpha$  tertentu (0,5), maka Ho ditolak dan sebaliknya Ha diterima.

Atau

Apabila probabilitas (sig)  $<$  0,05 maka Ha ditolak dan sebaliknya Ho diterima.

c. Kesimpulan :

Berdasarkan tabel 4.17 untuk nilai variabel insentif diperoleh nilai  $t$  hitung  $4,502 >$   $t$  tabel 1,676 atau dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung**

### a. Hipotesis :

Ho = Lingkungan kerja non fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

Ha = Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

### b. Kriteria pengujian :

Apabila  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  dengan  $dk = n-2$  ( $51-2=49$ ) dan  $\alpha$  tertentu (0,5), maka Ho ditolak dan sebaliknya Ha diterima.

Atau

Apabila probabilitas ( $sig$ )  $< 0,05$  maka Ha ditolak dan sebaliknya Ho diterima

### c. Kesimpulan :

Berdasarkan tabel 4.18 Untuk nilai variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,067 > t_{tabel} 1,676$  dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

### **4.5.2 Hasil Uji F**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu insentif dan lingkungan kerja non fisik (X) secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

a. Rumusan hipotesis

Ho = insentif ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

Ha = insentif ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

b. Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika F hitung  $>$  F tabel dengan pembilang k-1 (3-1) dan dk penyebut n-k (51-3) dan  $\alpha$  0,05 mak Ho ditolak atau sebaliknya.

**Tabel 4.17 ANOVA**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	249.842	2	124.921	54.413	.000 <sup>a</sup>
Residual	110.197	48	2.296		
Total	360.039	50			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah tahun 2019

Hasil pengujian F berdasarkan hasil dari tabel diatas, dilihat bahwa F hitung sebesar 54.413  $>$  dari F tabel 2,80. sehingga dapat dinyatakan Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara insentif ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pembahasan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $t$  hitung kinerja sebesar 4.502. Insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dan sebagai sarana untuk memotivasi berupa materi sebagai perangsang atau pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Menurut Rivai (2009, p.384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Hasil penelitian terdahulu Marianus Subianto (2016) Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan dari hasil uji yang dilakukan di dapat perhitungan pada Insentif ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.502 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=51-2=49$ ) adalah 1.681 jadi  $t_{hitung} (4.502) > t_{tabel} (1.681)$  dan nilai sig (0.000) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga diartikan bahwa Insentif ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

#### **4.6.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh nilai  $t_{hitung}$  Kinerja Karyawan sebesar 4.067. Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan Kerja Non Fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Menurut Stefano dalam Fath (2015, p.112) Lingkungan Kerja non Fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya Muhammad dan Faisal Riza (2014) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan. Dan dari hasil uji yang didapat perhitungan pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.067 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=51-2=49$ ) adalah 1.681 jadi  $t_{hitung} (4.067) > t_{tabel} (1.681)$  dan nilai sig (0.000) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga diartikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

#### **4.6.3 Pembahasan Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $F_{hitung}$  Kinerja Karyawan sebesar 54.413. Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai kaitan yang memicu penurunan tingkat Kinerja Karyawan di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung. Insentif yang diberikan masih menjadi permasalahan karena kurangnya ketepatan waktu atau keterlambatan dalam pemberian insentif sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja tidak berjalan secara efektif, dan memungkinkan produktivitas kerja karyawan akan menurun. Dan lingkungan kerja yang tercipta dalam perusahaan tidak terjalin dengan baik, masih kurangnya kedekatan antara atasan dan bawahan serta masalah yang terjadi di luar pekerjaan antar karyawan terkadang ikut kedalam hubungan kerja yang terjalin di perusahaan, sehingga kerja sama antar karyawan menurun akibatnya kinerja perusahaan menjadi tidak produktif. Menurut Hasibuan dalam Irwansyah (2013 : 80) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dan dari hasil uji yang dilakukan, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 54.413 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.19. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Insentif ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian tentang Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.
3. Insentif dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung.

Berdasarkan kesimpulan di atas terdapat pengaruh antara Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh faktor / variabel lain.

#### **1.2 Saran**

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dilakukan maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung adalah:

1. Diharapkan bagi PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung untuk memberikan Insentif kepada karyawannya lebih tepat waktu agar Kinerja Karyawan dapat berjalan dengan optimal.

2. Diharapkan bagi PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung untuk lebih memperhatikan hubungan antar karyawannya dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan suasana kerja di perusahaan menjadi nyaman.
3. Diharapkan bagi PT. Hilon Indonesia Cabang Lampung untuk memberikan Insentif dengan baik dan lebih memperhatikan lagi Lingkungan Kerja, khususnya Lingkungan Kerja Non Fisik kepada karyawannya agar karyawan dapat semangat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang ingin dicapai perusahaan serta diharapkan dapat meningkatkan hasil penilaian kinerja nantinya.
4. Diharapkan dan disarankan bagi peneliti dimasa yang akan datang, agar dapat menggunakan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian ini, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol 3, No 1.
- Dharmawan, I,M,Y. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan di Hotel Nikki Denpasar. Universitas Udayana.
- Diviani, G. M., & Djastuti, I. (2015). *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Dinahaji, H. S., & Permana, A. (2012). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 133-139.
- Fath, R,A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Bintang Dua Yogyakarta. Universitas Negri Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Irwansyah, A. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lambang Jaya.

- Norianggono, Y. C. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 8, No 2.
- Ningrum, N. L. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 11, No 1.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Keenam Belas. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama, Bandung.
- Suwati, Yuli. 2013. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TUNAS HIJAU SAMARINDA". *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 1, No 1.
- Subianto, Marianus. 2016. " Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat". *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol 4. No 3.
- Sugiyono. 2016. ''Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D''. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2011. Manajemen kinerja. Penerbit Raja grafindo persada, Jakarta.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

Bandar Lampung,....Februari 2019

**Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner**

Kepada Yth,

PT Hilon Indonsia Cabang Lampung

Di-

Jl. Soekarno Hatta Ruko Perumahan Putra Kedaton No. 4/134.5/133 Kel. Labuhan Ratu Raya Kec. Labuhan Ratu, Bandar Lampung

Dengan ini saya :

Nama : Stefanus Hendy Nugroho  
NPM : 1512110221  
Jurusan : S1 Manajemen IIB Darmajaya  
E-mail : stefanushendy5@gmail.com

Dengan hormat,

Bersama surat ini saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan di PT Hilon Indonesia Cabang Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi penelitian adalah Manajemen SDM, tentang **“PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HILON INDONESIA CABANG LAMPUNG”**.

Sehubungan dengan maksud diatas, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/ibu untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi Bapak/Ibu.

Bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Dan untuk semua partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Stefanus Hendy Nugroho

## KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian Skripsi yang berjudul:

### **PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HILON INDONESIA CABANG LAMPUNG**

Petunjuk pegisian daftar pertanyaan:

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya diolah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

#### **I. Kriteria Penilaian**

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

#### **II. Karakteristik Responden**

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan

<b>No</b>	<b>Insentif (X1)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan					
2	Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima					
3	Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
4	Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
5	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari					
6	Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan anda terpenuhi					
7	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan.					
8	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak					
9	Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
10	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan					

No	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	SS	S	CS	TS	STS
1	Pembagian kerja di perusahaan baik sehingga dapat mengerjakannya dengan baik					
2	Standar kerja yang di terapkan oleh perusahaan dapat di jalani oleh para karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.					
3	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.					
4	Pimpinan perusahaan selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan.					
5	Memahami instruksi yang di berikan oleh atasan					
6	Segala bentuk tugas yang diberikan perusahaan mampu dipahami oleh setiap karyawan					
7	Penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan resiko yang dicapai					
8	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan					
9	Sesama karyawan senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya					
10	Suasana dan lingkungan kerja nyaman dan membuat bergairah dalam bekerja					

<b>No</b>	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan					
2	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Mengedepankan sikap profesional dalam bekerja					
4	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Penghargaan atas prestasi karyawan membuat semangat dalam bekerja					
6	Selalu berusaha untuk mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan					
7	Melaksanakan pelayanan berdasarkan proses dan penuh tanggung jawab					
8	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai					
9	Pengalaman pekerjaan membantu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
10	Mampu menyelesaikan suatu masalah tanpa harus meminta saran pada atasan					

## Lampiran 2

### TABULASI INSENTIF (X1)

Resp/Que s	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Total
<b>1</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
<b>2</b>	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>42</b>
<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>48</b>
<b>4</b>	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	<b>47</b>
<b>5</b>	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	<b>43</b>
<b>6</b>	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	<b>47</b>
<b>7</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>8</b>	4	3	5	4	5	3	4	5	5	5	<b>43</b>
<b>9</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	<b>47</b>
<b>10</b>	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	<b>43</b>
<b>11</b>	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	<b>45</b>
<b>12</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>39</b>
<b>13</b>	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	<b>46</b>
<b>14</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>
<b>15</b>	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	<b>43</b>
<b>16</b>	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	<b>44</b>
<b>17</b>	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	<b>44</b>
<b>18</b>	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	<b>46</b>
<b>19</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>49</b>
<b>20</b>	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	<b>46</b>
<b>21</b>	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>47</b>
<b>22</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>23</b>	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	<b>43</b>
<b>24</b>	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	<b>47</b>
<b>25</b>	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	<b>42</b>
<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	<b>43</b>
<b>27</b>	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	<b>46</b>
<b>28</b>	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	<b>44</b>
<b>29</b>	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	<b>45</b>
<b>30</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>39</b>
<b>31</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>47</b>
<b>32</b>	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	<b>44</b>
<b>33</b>	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	<b>44</b>
<b>34</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	<b>48</b>
<b>35</b>	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	<b>46</b>

<b>36</b>	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	<b>47</b>
<b>37</b>	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	<b>44</b>
<b>38</b>	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	<b>47</b>
<b>39</b>	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>42</b>
<b>40</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	<b>38</b>
<b>41</b>	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	<b>46</b>
<b>42</b>	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>43</b>	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>42</b>
<b>44</b>	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>45</b>	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	<b>44</b>
<b>46</b>	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	<b>44</b>
<b>47</b>	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	<b>36</b>
<b>48</b>	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	<b>47</b>
<b>49</b>	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	<b>45</b>
<b>50</b>	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	<b>41</b>
<b>51</b>	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	<b>44</b>
<b>Total</b>	<b>216</b>	<b>229</b>	<b>222</b>	<b>226</b>	<b>231</b>	<b>219</b>	<b>231</b>	<b>230</b>	<b>225</b>	<b>223</b>	<b>2252</b>

**TABULASI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)**

<b>Resp/Que s</b>	<b>Q1</b>	<b>Q2</b>	<b>Q3</b>	<b>Q4</b>	<b>Q5</b>	<b>Q6</b>	<b>Q7</b>	<b>Q8</b>	<b>Q9</b>	<b>Q10</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	<b>41</b>
<b>2</b>	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	<b>44</b>
<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>4</b>	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	<b>47</b>
<b>5</b>	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	<b>44</b>
<b>6</b>	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	<b>46</b>
<b>7</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	<b>48</b>
<b>8</b>	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	<b>45</b>
<b>9</b>	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>46</b>
<b>10</b>	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	<b>44</b>
<b>11</b>	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	<b>45</b>
<b>12</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>41</b>
<b>13</b>	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	<b>47</b>
<b>14</b>	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	<b>39</b>
<b>15</b>	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	<b>47</b>
<b>16</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>17</b>	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	<b>43</b>
<b>18</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	<b>42</b>
<b>19</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>47</b>
<b>20</b>	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	<b>45</b>
<b>21</b>	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	<b>46</b>
<b>22</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>48</b>
<b>23</b>	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	<b>45</b>
<b>24</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	<b>48</b>
<b>25</b>	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	<b>45</b>
<b>26</b>	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>
<b>27</b>	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	<b>46</b>
<b>28</b>	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	<b>44</b>
<b>29</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>30</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>43</b>
<b>31</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>32</b>	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	<b>45</b>
<b>33</b>	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	<b>46</b>
<b>34</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>35</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	<b>43</b>
<b>36</b>	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>47</b>

<b>37</b>	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	<b>44</b>
<b>38</b>	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>
<b>39</b>	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	<b>47</b>
<b>40</b>	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	<b>43</b>
<b>41</b>	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	<b>47</b>
<b>42</b>	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	<b>42</b>
<b>43</b>	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	<b>45</b>
<b>44</b>	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	<b>46</b>
<b>45</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>46</b>	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	<b>45</b>
<b>47</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
<b>48</b>	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	<b>47</b>
<b>49</b>	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	<b>47</b>
<b>50</b>	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	<b>47</b>
<b>51</b>	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>47</b>
<b>TOTAL</b>	<b>233</b>	<b>233</b>	<b>236</b>	<b>227</b>	<b>231</b>	<b>235</b>	<b>229</b>	<b>236</b>	<b>236</b>	<b>231</b>	<b>2327</b>

## TABULASI KINERJA KARYAWAN (Y)

Resp/Que s	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Total
<b>1</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	<b>38</b>
<b>2</b>	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	<b>42</b>
<b>3</b>	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	<b>43</b>
<b>4</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	<b>44</b>
<b>5</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>42</b>
<b>6</b>	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	<b>45</b>
<b>7</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	<b>48</b>
<b>8</b>	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>43</b>
<b>9</b>	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	<b>46</b>
<b>10</b>	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	<b>43</b>
<b>11</b>	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	<b>46</b>
<b>12</b>	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	<b>43</b>
<b>13</b>	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>46</b>
<b>14</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>39</b>
<b>15</b>	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	<b>45</b>
<b>16</b>	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	<b>46</b>
<b>17</b>	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	<b>42</b>
<b>18</b>	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	<b>44</b>
<b>19</b>	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	<b>47</b>
<b>20</b>	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	<b>45</b>
<b>21</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>47</b>
<b>22</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	<b>48</b>
<b>23</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	<b>43</b>
<b>24</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>48</b>
<b>25</b>	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	<b>45</b>
<b>26</b>	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	<b>45</b>
<b>27</b>	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	<b>46</b>
<b>28</b>	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	<b>43</b>
<b>29</b>	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	<b>45</b>
<b>30</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>
<b>31</b>	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	<b>46</b>
<b>32</b>	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>43</b>
<b>33</b>	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	<b>45</b>
<b>34</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	<b>47</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>44</b>
<b>36</b>	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	<b>46</b>

<b>37</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	<b>40</b>
<b>38</b>	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	<b>48</b>
<b>39</b>	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	<b>45</b>
<b>40</b>	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	<b>39</b>
<b>41</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	<b>48</b>
<b>42</b>	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	<b>43</b>
<b>43</b>	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	<b>44</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	<b>44</b>
<b>45</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	<b>48</b>
<b>46</b>	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>42</b>
<b>47</b>	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	<b>37</b>
<b>48</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>47</b>
<b>49</b>	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	<b>44</b>
<b>50</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>41</b>
<b>51</b>	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	<b>45</b>
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>232</b>	<b>224</b>	<b>228</b>	<b>220</b>	<b>224</b>	<b>232</b>	<b>230</b>	<b>218</b>	<b>221</b>	<b>2254</b>

### Lampiran 3

#### Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-27	22	43,2	43,2	43,2
28-38	20	39,2	39,2	82,4
39-49	7	13,7	13,7	96,1
50-60	2	3,9	3,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

#### Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	43	84,3	84,3	84,3
Wanita	8	15,7	15,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

## Lampiran 4 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden

### Hasil Uji Frekuensi Variabel Insentif X1

**X1\_Q1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,0	2,0	2,0
Valid 4	37	72,5	72,5	74,5
5	13	25,5	25,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1\_Q2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	7,8	7,8	7,8
Valid 4	18	35,3	35,3	43,1
5	29	56,9	56,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1\_Q3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	5,9	5,9	5,9
Valid 4	27	52,9	52,9	58,8
5	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1\_Q4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3,9	3,9	3,9
Valid 4	25	49,0	49,0	52,9
5	24	47,1	47,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1\_Q5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	24	47,1	47,1	47,1
Valid 5	27	52,9	52,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1\_Q6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	11,8	11,8	11,8
Valid 4	24	47,1	47,1	58,8
5	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1\_Q7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,0	2,0	2,0
Valid 4	22	43,1	43,1	45,1
5	28	54,9	54,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1\_Q8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,0	2,0	2,0
Valid 4	23	45,1	45,1	47,1
Valid 5	27	52,9	52,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1\_Q9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,9	3,9	3,9
Valid 4	26	51,0	51,0	54,9
Valid 5	23	45,1	45,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1\_Q10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	9,8	9,8	9,8
Valid 4	22	43,1	43,1	52,9
Valid 5	24	47,1	47,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

## Hasil Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik X2

**X2\_Q1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	22	43,1	43,1	43,1
Valid 5	29	56,9	56,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2\_Q2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	22	43,1	43,1	43,1
Valid 5	29	56,9	56,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2\_Q3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,0	2,0	2,0
Valid 4	17	33,3	33,3	35,3
5	33	64,7	64,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2\_Q4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,0	2,0	2,0
Valid 4	26	51,0	51,0	52,9
5	24	47,1	47,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2\_Q5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,0	2,0	2,0
Valid 4	22	43,1	43,1	45,1
5	28	54,9	54,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2\_Q6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	20	39,2	39,2	39,2
Valid 5	31	60,8	60,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2\_Q7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3,9	3,9	3,9
Valid 4	22	43,1	43,1	47,1
5	27	52,9	52,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2\_Q8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	19	37,3	37,3	37,3
Valid 5	32	62,7	62,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2\_Q9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,0	2,0	2,0
4	17	33,3	33,3	35,3
5	33	64,7	64,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2\_Q10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	7,8	7,8	7,8
4	16	31,4	31,4	39,2
5	31	60,8	60,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

## Hasil Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan Y

Y\_Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,0	2,0	2,0
Valid 4	28	54,9	54,9	56,9
5	22	43,1	43,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y\_Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,0	2,0	2,0
Valid 4	21	41,2	41,2	43,1
5	29	56,9	56,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y\_Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,0	2,0	2,0
Valid 4	29	56,9	56,9	58,8
5	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y\_Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3,9	3,9	3,9
Valid 4	23	45,1	45,1	49,0
5	26	51,0	51,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y\_Q5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,0	2,0	2,0
Valid 4	33	64,7	64,7	66,7
5	17	33,3	33,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y\_Q6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3,9	3,9	3,9
Valid 4	27	52,9	52,9	56,9
5	22	43,1	43,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y\_Q7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	23	45,1	45,1	45,1
Valid 5	28	54,9	54,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y\_Q8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	25	49,0	49,0	49,0
Valid 5	26	51,0	51,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y\_Q9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	7,8	7,8	7,8
Valid 4	29	56,9	56,9	64,7
5	18	35,3	35,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y\_Q10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,0	2,0	2,0
Valid 4	32	62,7	62,7	64,7
5	18	35,3	35,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	



\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

	X2_Q1	X2_Q2	X2_Q3	X2_Q4	X2_Q5	X2_Q6	X2_Q7	X2_Q8	X2_Q9	X2_Q10	TOTAL
Pearson Correlation	1	,276	,645**	,484*	,584**	,551*	,178	,794**	,437	,415	,710**
X2_Q1 Sig. (2-tailed)		,238	,002	,031	,007	,012	,452	,000	,054	,069	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,276	1	,355	,751**	,470*	,413	,861**	,431	,656**	,891**	,774**
X2_Q2 Sig. (2-tailed)	,238		,125	,000	,037	,070	,000	,058	,002	,000	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,645**	,355	1	,363	,581**	,551*	,262	,546*	,547*	,276	,705**
X2_Q3 Sig. (2-tailed)	,002	,125		,115	,007	,012	,264	,013	,013	,238	,001
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,484*	,751**	,363	1	,519*	,517*	,647**	,583**	,739**	,761**	,824**
X2_Q4 Sig. (2-tailed)	,031	,000	,115		,019	,020	,002	,007	,000	,000	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,584**	,470*	,581**	,519*	1	,850**	,289	,518*	,487*	,584**	,818**
X2_Q5 Sig. (2-tailed)	,007	,037	,007	,019		,000	,217	,019	,029	,007	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,551*	,413	,551*	,517*	,850**	1	,320	,614**	,560*	,420	,794**
X2_Q6 Sig. (2-tailed)	,012	,070	,012	,020	,000		,169	,004	,010	,065	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,178	,861**	,262	,647**	,289	,320	1	,367	,508*	,749**	,657**
X2_Q7 Sig. (2-tailed)	,452	,000	,264	,002	,217	,169		,111	,022	,000	,002
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,794**	,431	,546*	,583**	,518*	,614**	,367	1	,585**	,465*	,731**
X2_Q8 Sig. (2-tailed)	,000	,058	,013	,007	,019	,004	,111		,007	,039	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,437	,656**	,547*	,739**	,487*	,560*	,508*	,585**	1	,541*	,748**
X2_Q9 Sig. (2-tailed)	,054	,002	,013	,000	,029	,010	,022	,007		,014	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,415	,891**	,276	,761**	,584**	,420	,749**	,465*	,541*	1	,776**
X2_Q10 Sig. (2-tailed)	,069	,000	,238	,000	,007	,065	,000	,039	,014		,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
<b>TOTAL</b> Pearson Correlation	,710**	,774**	,705**	,824**	,818**	,794**	,657**	,731**	,748**	,776**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

	Y_Q1	Y_Q2	Y_Q3	Y_Q4	Y_Q5	Y_Q6	Y_Q7	Y_Q8	Y_Q9	Y_Q10	TOTAL
Pearson Correlation	1	,602**	,273	,374	1,000**	,374	,589**	,419	,205	,492*	,822**
Y_Q1 Sig. (2-tailed)		,005	,245	,104	,000	,104	,006	,066	,385	,028	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,602**	1	,285	,170	,602**	,170	,280	,401	,189	,492*	,613**
Y_Q2 Sig. (2-tailed)	,005		,223	,474	,005	,474	,232	,079	,426	,028	,004
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,273	,285	1	,602**	,273	,602**	,419	,187	,897**	,136	,639**
Y_Q3 Sig. (2-tailed)	,245	,223		,005	,245	,005	,066	,429	,000	,567	,002
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,374	,170	,602**	1	,374	1,000**	,331	,222	,479*	,280	,723**
Y_Q4 Sig. (2-tailed)	,104	,474	,005		,104	,000	,154	,347	,033	,233	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	1,000**	,602**	,273	,374	1	,374	,589**	,419	,205	,492*	,822**
Y_Q5 Sig. (2-tailed)	,000	,005	,245	,104		,104	,006	,066	,385	,028	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,374	,170	,602**	1,000**	,374	1	,331	,222	,479*	,280	,723**
Y_Q6 Sig. (2-tailed)	,104	,474	,005	,000	,104		,154	,347	,033	,233	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,589**	,280	,419	,331	,589**	,331	1	,478*	,368	,449*	,716**
Y_Q7 Sig. (2-tailed)	,006	,232	,066	,154	,006	,154		,033	,111	,047	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,419	,401	,187	,222	,419	,222	,478*	1	,137	,953**	,591**
Y_Q8 Sig. (2-tailed)	,066	,079	,429	,347	,066	,347	,033		,565	,000	,006
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	,205	,189	,897**	,479*	,205	,479*	,368	,137	1	,096	,519*
Y_Q9 Sig. (2-tailed)	,385	,426	,000	,033	,385	,033	,111	,565		,686	,019
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y_Q10 Pearson Correlation	,492*	,492*	,136	,280	,492*	,280	,449*	,953**	,096	1	,631**

0	Sig. (2-tailed)	,028	,028	,567	,233	,028	,233	,047	,000	,686		,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,822**	,613**	,639**	,723**	,822**	,723**	,716**	,591**	,519*	,631**	1
L	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,002	,000	,000	,000	,000	,006	,019	,003	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6 Uji Reabilitas

Insentif X1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	10

Lingkungan kerja non fisik X2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	10

Kinerja Y

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	10

## Lampiran 7 Uji Linieritas

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	247,650	12	20,638	6,978	,000
	Between Groups					
	Linearity	211,860	1	211,860	71,632	,000
	Deviation from Linearity	35,791	11	3,254	1,100	,387
	Within Groups	112,389	38	2,958		
Total		360,039	50			

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	249,782	10	24,978	9,062	,000
	Between Groups					
	Linearity	203,310	1	203,310	73,759	,000
	Deviation from Linearity	46,473	9	5,164	1,873	,085
	Within Groups	110,257	40	2,756		
Total		360,039	50			

## Lampiran 8 Uji Multikolinieritas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,397	3,808		1,417	,163		
X1	,424	,094	,480	4,502	,000	,561	1,782
X2	,440	,108	,434	4,067	,000	,561	1,782

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 9 Uji Linier Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 <sup>a</sup>	,694	,681	1,515

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,842	2	124,921	54,413	,000 <sup>b</sup>
	Residual	110,197	48	2,296		
	Total	360,039	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
		1	(Constant)	5,397			3,808	
	X1	,424	,094	,480	4,502	,000	,235	,614
	X2	,440	,108	,434	4,067	,000	,222	,657

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 10 Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,397	3,808		1,417	,163
	X1	,424	,094	,480	4,502	,000
	X2	,440	,108	,434	4,067	,000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 11 Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	249,842	2	124,921	54,413	,000 <sup>b</sup>
Residual	110,197	48	2,296		
Total	360,039	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

## Lampiran 12

Tabel F

### Titik Persentasi Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,15	2,09	2,04	2,00	1,97	1,94	1,91	1,89
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41	2,30	2,21	2,14	2,09	2,04	2,00	1,96	1,93	1,91	1,88
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41	2,29	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,03	1,99	1,95	1,92	1,89	1,87
51	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,28	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,92	1,89	1,87
52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,07	2,02	1,98	1,94	1,91	1,89	1,86
53	4,02	3,17	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,06	2,01	1,97	1,94	1,91	1,88	1,86
54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39	2,27	2,18	2,12	2,06	2,01	1,97	1,94	1,91	1,88	1,86
55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,06	2,01	1,97	1,93	1,90	1,88	1,85
56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,96	1,93	1,90	1,87	1,85
57	4,01	3,16	2,77	2,53	2,38	2,26	2,18	2,11	2,05	2,00	1,96	1,93	1,90	1,87	1,85
58	4,01	3,16	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,05	2,00	1,96	1,92	1,89	1,87	1,84
59	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,04	2,00	1,96	1,92	1,89	1,86	1,84
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,89	1,86	1,84
61	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,16	2,09	2,04	1,99	1,95	1,91	1,88	1,86	1,83
62	4,00	3,15	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,99	1,95	1,91	1,88	1,85	1,83
63	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,98	1,94	1,91	1,88	1,85	1,83
64	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,24	2,16	2,09	2,03	1,98	1,94	1,91	1,88	1,85	1,83
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98	1,94	1,90	1,87	1,85	1,82
66	3,99	3,14	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98	1,94	1,90	1,87	1,84	1,82
67	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,93	1,90	1,87	1,84	1,82
68	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,97	1,93	1,90	1,87	1,84	1,82
69	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,15	2,08	2,02	1,97	1,93	1,90	1,86	1,84	1,81
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,02	1,97	1,93	1,89	1,86	1,84	1,81
71	3,98	3,13	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,86	1,83	1,81
72	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96	1,92	1,89	1,86	1,83	1,81
73	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96	1,92	1,89	1,86	1,83	1,81
74	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,22	2,14	2,07	2,01	1,96	1,92	1,89	1,85	1,83	1,80
75	3,97	3,12	2,73	2,49	2,34	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96	1,92	1,88	1,85	1,83	1,80

Tabel t

## Titik Presentase Distribusi t (df= 41 - 75)

df \ Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
41	0,68052	1,30254	1,68288	2,01954	2,4208	2,70118	3,30127
42	0,68038	1,30204	1,68195	2,01808	2,41847	2,69807	3,29595
43	0,68024	1,30155	1,68107	2,01669	2,41625	2,6951	3,29089
44	0,68011	1,30109	1,68023	2,01537	2,41413	2,69228	3,28607
45	0,67998	1,30065	1,67943	2,0141	2,41212	2,68959	3,28148
46	0,67986	1,30023	1,67866	2,0129	2,41019	2,68701	3,2771
47	0,67975	1,29982	1,67793	2,01174	2,40835	2,68456	3,27291
48	0,67964	1,29944	1,67722	2,01063	2,40658	2,6822	3,26891
49	0,67953	1,29907	1,67655	2,00958	2,40489	2,67995	3,26508
50	0,67943	1,29871	1,67591	2,00856	2,40327	2,67779	3,26141
51	0,67933	1,29837	1,67528	2,00758	2,40172	2,67572	3,25789
52	0,67924	1,29805	1,67469	2,00665	2,40022	2,67373	3,25451
53	0,67915	1,29773	1,67412	2,00575	2,39879	2,67182	3,25127
54	0,67906	1,29743	1,67356	2,00488	2,39741	2,66998	3,24815
55	0,67898	1,29713	1,67303	2,00404	2,39608	2,66822	3,24515
56	0,67889	1,29685	1,67252	2,00324	2,3948	2,66651	3,24226
57	0,67882	1,29658	1,67203	2,00247	2,39357	2,66487	3,23948
58	0,67874	1,29632	1,67155	2,00172	2,39238	2,66329	3,2368
59	0,67867	1,29607	1,67109	2,001	2,39123	2,66176	3,23421
60	0,6786	1,29582	1,67065	2,0003	2,39012	2,66028	3,23171
61	0,67853	1,29558	1,67022	1,99962	2,38905	2,65886	3,2293
62	0,67847	1,29536	1,6698	1,99897	2,38801	2,65748	3,22696
63	0,6784	1,29513	1,6694	1,99834	2,38701	2,65615	3,22471
64	0,67834	1,29492	1,66901	1,99773	2,38604	2,65485	3,22253
65	0,67828	1,29471	1,66864	1,99714	2,3851	2,6536	3,22041
66	0,67823	1,29451	1,66827	1,99656	2,38419	2,65239	3,21837
67	0,67817	1,29432	1,66792	1,99601	2,3833	2,65122	3,21639
68	0,67811	1,29413	1,66757	1,99547	2,38245	2,65008	3,21446
69	0,67806	1,29394	1,66724	1,99495	2,38161	2,64898	3,2126
70	0,67801	1,29376	1,66691	1,99444	2,38081	2,6479	3,21079
71	0,67796	1,29359	1,6666	1,99394	2,38002	2,64686	3,20903
72	0,67791	1,29342	1,66629	1,99346	2,37926	2,64585	3,20733
73	0,67787	1,29326	1,666	1,993	2,37852	2,64487	3,20567
74	0,67782	1,2931	1,66571	1,99254	2,3778	2,64391	3,20406
75	0,67778	1,29294	1,66543	1,9921	2,3771	2,64298	3,20249

Tabel r

**Tabel r untuk df = 51 - 85**

**Tabel r untuk df = 1-30**

Df= (N-2)	Tingkat Signifikan untuk Uji Satu Arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan untuk Uji Dua Arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541