Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 1-8 ISSN : 2301-5268 | E-ISSN : 2527-9483
Copyright@2018 by LPPM UPI YPTK Padang

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan

Dori Mittra Candana
Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Dorimirza07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, (1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,(2) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (3) Insentif terhadap Kinerja Karyawan, (4) pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 122 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan formula Slovin dan metoda Cluster Random Sampling di peroleh sampel sebanyak 55 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode simple random sampling. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, lingkungan kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan usaha makro dan mikro. Sumber daya manusia sangat berperan, dengan melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin bersaing, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan tujuan perusahaan akan tercapai, ketika perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan yang memiliki kemampuan menganalisa masalah-masalah manajemen. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarannya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing khususnya di bidang organisasi.

Dalam mencapai tujuan organisasi, Selain disiplin banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. Incasi Raya Muaro Sakai, Inderapura Kecamatan Pancung Soal harus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan, diantaranya adalah lingkungan kerja, insentif, disiplin, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, etika, motivasi, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi, untuk mencapai kinerja yang tinggi perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut, terutama dalam penelitian ini adalah faktor disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif.

Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2009) “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tampa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik

Copyright@2018 by LPPM UPI YPTK Padang

maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan". Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut.

Pembinaan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah bagi setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting dari anggota organisasi. Menurut Simamora (2005) "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam suatu organisasi". Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kedisiplinan kerja merupakan tindakan pengelolaan yang memelihara dan mengoreksi tingkah laku seorang karyawan agar senantiasa sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Jika kinerja karyawan baik, maka sebuah organisasi harus dapat memberikan fasilitas sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sarana dan prasarana itu antara lain adalah lingkungan kerja yang baik, baik itu lingkungan internal organisasi maupun lingkungan eksternal organisasi. Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi berkurang karena lelah dalam menempuh perjalanan, lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang tidak aman, lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising. Hal ini semua dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan. Tetapi apabila kondisi fisik demikian buruknya sehingga mustahil menyelengarakan pekerjaan yang berdaya guna, para karyawan hanya akan menanggapi bonus yang lain apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki kondisi kerja. Dan apabila janji akan perbaikan tersebut ternyata tidak jadi dilaksanakan maka akan kehilangan daya efektifnya. Menurut Sastrohadiwiryo (2002) "Lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan kedaaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/gairah kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.Incasi Raya Muaro Sakai,Inderapura Kecamatan Pancung Soal Perkebunan Incasi Raya dapat dikatakan baik, dimana setiap bagian memiliki area tersendiri. Akan tetapi masih terdapat beberapa area yang dinilai kurang baik karena kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas, bahkan juga pencahayaan yang kurang. Hal ini disebabkan sistem sirkulasi udara yang kurang memadai dan tidak semua ruangan kerja menggunakan sirkulasi udara.

PT. Incasi Raya Muaro Sakai, Inderapura Kecamatan Pancung Soal dalam meningkatkan kinerja karyawan selalu memberikan sarana motivasi terhadap karyawan untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian insentif merupakan suatu motivasi yang merupakan penghargaan kepada karyawan atas kinerja karyawan. Pemberian insentif sebagai suatu bentuk kepedulian suatu perusahaan terhadap karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan. Insentif merupakan suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan terlihat dari kinerja yang tinggi. kinerja yang tinggi akan ditandai dengan tingginya output yang dihasilkan karyawan.

Faktor karyawan merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses sumber daya manusia, sehingga diperlukan karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar karyawan yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan seperti insentif, dan kompensasi, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap keberadaan karyawan agar karyawan loyal terhadap

perusahaan. Menurut Hasibuan (2009) “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan kinerja karyawan .

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Incasi Raya Muaro Sakai, Inderapura Kecamatan Pancung Soal dalam penentuan insentif karyawan adalah masih didasarkan pada tingkat pendidikan, golongan dan jabatan, sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta kurang sesuainya dalam pemberian upah insentif yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuainya insentif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan sebelumnya maka peneliti ingin meneliti judul ”Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Incasi Raya Muaro Sakai, Inderapura Kecamatan Pancung Soal ”.

2.TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Menurut Rivai (2005) kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyani, 2003). Sedangkan Simanjuntak (2005) mengatakan mengatakan bahwa “kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efesiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins, 1996). Sedangkan menurut Samsudin (2006) memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi..

2.2Disiplin kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturanperusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006). Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. (Siagin, 2006)Disiplin dalam arti yang positif yang dikemukakan beberapa ahli berikut ini. Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat mengikuti pertauran-peraturan yang telah ditetapkan. Dengan kaitanya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukan ketaatan karyawan terhaadap peraturan organisasi yang berlaku.

2.3Lingkungan kerja

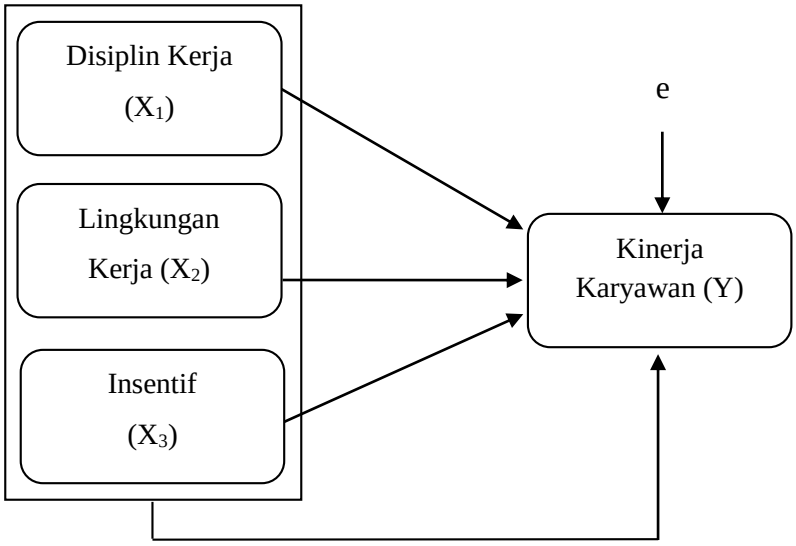
Menurut Sastrohadiwiryo (2002) “Lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan kedaaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/gairah kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan”. Simamora (2005) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang membantunya di dalam pekerjaan.Anoraga (2000) menyatakan bahwa “yang termasuk dalam lingkungan

kerja dari karyawan adalah hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu udara serta penerangan dan sebagainya". Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan, karena sering karyawan enggan bekerja yang diakibatkan oleh tidak adanya kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan. Menurut Gie (2000) indikator-indikator Lingkungan kerja terdiri dari, Ukuran ruangan kerja, Tata letak ruang kerja, Kebersihan tempat kerja, Kecukupan peralatan kerja, Suhu udara, Kebisingan dan Hubungan dengan atasan serta Hubungan dengan sesama rekan kerja

2.4 Insentif

Hasibuan (2009) memberikan defenisi sebagai berikut: "Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan kinerja agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Mangkunegara (2010) menyatakan: "Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi Harianja (2002) menyatakan bahwa insentif adalah pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Nawawi (2003) menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.Pengertian insentif menurut Simamora (2005) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari insentif terebut.Insentif dan pemberian fasilitas itu disebut dengan berbagai macam istilah seperti benefit and services, program-program kesejahteraan, program-progam pelayanan, kompensasi pelengkap, dan lain-lain.

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan diatas, maka model pemikiran teoritis yang dikembangkan pada penelitian ini terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode Survei menurut Sugiyono (2009) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Sedangkan bentuk penelitiannya adalah Penelitian Deskriptif. Penelitian Deskriptif adalah mempelajari masalah masalah

deskriptif dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari fenomena.Dalam penelitian ini, metode deskriptif bertujuan mengungkapkan atau menjelaskan karakteristik dari masing-masing variabel yang diteliti. Dalam penelitian survey hasil akhir hanya menjelaskan karakteristik variabel dengan variabel lainnya (secara parsial dan simultan) namun belum dijelaskan karakteristik dari variabel itu (apakah lainnya, disiplin, lingkungan kerja dan insiatif pada objek yang diteliti belum terlaksana dengan baik, hal ini dijelaskan melalui penelitian deskriptif .

Dalam hal teknik pengumpulan data menurut kegiatan yang dilakukan maka teknik yang digunakan adalah Survei Lapangan (*field survei*). Survei lapangan dilakukan dengan cara pengisian kuisioner oleh karyawan pabrik kelapa sawit PT. Incasi Raya. Kuesioner yang diberikan adalah kuesioner yang telah ditentukan jawabannya, responden hanya memilih satu dari beberapa jawaban yang ada

4. TEKNIS ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, yaitu suatu pendekatan yang bertujuan untuk melihat sejauh mana kemampuan dari semua variabel bebas atau independen yang meliputi disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan insentif (X_3) dalam menjelaskan atau mempengaruh variabel terikat atau dependen yang dalam hal ini adalah variabel kinerja karyawan (Y). Namun sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, telah dilakukan pengujian persyaratan atau asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, mutikolinearitas, dan heteroskedastisitas.Dimana secara keseluruhan temuan menunjukan model yang dibangun dapat memenuhi model yang layak atau dapat menjelaskan kerangka konseptual yang telah dibentuk dalam menjelaskan hipotesis penelitian.

Berikut ringkasan hasil pengujian regresi linear berganda, sebagaimana yang tanpa pada tabel di bawah ini :

Tabel.1 Hasil Nilai Koefisien Regresi

Model	*Coefisient*	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(Constant)	9.675	4,925		2,132	0,038
	Disiplin Kerja	0,215	0,092	0,070	2,336	0,024
	Lingkungan Kerja	0,544	0,225	0,297	2,421	0,019
	Insentif	0,751	0,109	0,686	2,750	0,000
	F					30.995
	F Signifikan					0.000

Sumber : Hasil Pengolahan data *SPSS 17*

Berdasarkan ringkasan hasil regresi linear di atas, secara keseluruhan semua variabel independen yang meliputi disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan insentif (X_3) dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Ini dapat dilihat dari nilai signifikan masing-masing variabel independen yang nilainya jauh dibawah kesalahan menolak data atau $\alpha = 5\%$.

Dengan demikian, dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 9.675 + 0.215X_1 + 0.544X_2 + 0.751X_3 + e}$$

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Copyright@2018 by LPPM UPI YPTK Padang

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 1 di atas, ditemukan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.215 dengan nilai signifikan sebesar 0.024 yang jika dibandingkan dengan keslahan menolak data sebesar 0.05 nilai ini relatif rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana arah hubungan dan pengaruh kedua variabel berslop positif, yang artinya jika terdapat peningkatan disiplin kerja karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya maka peningkatan ini akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka dampak ini juga kan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil temuan ini sejalan dengan landasan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2005) bahwa disiplin adalah fungsi operatif dari manajemensumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai seorang pegawai.Hasil temuan ini relevan dan dapat memperkuat penelitian Sunariati (2008), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan pada PT. Sentaplas. Hasil ini juga sejalan dengan temuan penelitian Adella dkk (2009), juga menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja kinerja pegawai Bada Pendidikan dan Pelatihan Departemen Pertahanan (Badiklat Dephan). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja adalah faktor yang berguna untuk menilai dan meningkatkan kinerjakaryawan.

5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linear berganda sebagaimana yang dijelaskan di atas, juga menghasilkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.544 dengan nilai signifikan sebesar 0.019.Nilai signifikan ini juga terlihat lebih rendah dari nilai kesalahan menolak data sebesar 0.05 atau 0.019 < 0.05.Oleh karena itu dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.Sementara bentuk arah hubungan dan pengaruh kedua variabel masih berslop positif, yang menunjukkan apabilasemakin baik tingkat kondisi lingkungan kerja karyawan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, maka hal ini akan berdampak semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan karyawan dalam bekerja. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang ada semakin kurang dapat mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan dalam bekerja, maka hal ini juga akan dapat menurunkan kinerja yang akan dihasilkan karyawan.

Temuan hipotesis ini didukung oleh kajian teori yang dijelaskan oleh Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal (kinerja).

Hasil penelitian ini konsisten dan mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Diana (2013), dimana temuannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja pada BAPPEDA Kabupaten X. Sebaliknya penelitian Rakhmawati (2006), juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawaiPT. Tri Sakti Purwosari Makmur. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja juga menjadi faktor dominan dan menentukan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

5.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari ringkasan hasil regresi linear berganda pada tabel 1, terlihat nilai nilai koefisien regresi insentif sebesar 0.751 dengan nilai signifikan sebesar 0.000.Dimana nilai signifikan ini jauh lebih rendah darinilai keselahan menolak data sebesar 0.05.Untuk itu dapat dinyatakan, terdapat pengaruh yang signifikan positif insentif terhadap kinerjakaryawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.Sementara bentuk hubungan dan pengaruh kedua variabel juga terlihat masih berslop positif. Hubungan ini juga dapat dimaknai, dimana jika semakin tinggi tingkat insentif yang diberikan organisasi kepada karyawannya dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, maka hal ini akan dapat berdapak semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut. Namun jika semakin rendah

Copyright@2018 by LPPM UPI YPTK Padang

penghargaan dalam bentuk insentif yang diberikan organisasi kepada karyawannya dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka hal ini juga berakibat akan semakin rendahnya kinerja yang akan dihasilkan karyawan dalam bekerja.

Temuan hipotesis ini juga didukung oleh landasan teori yang dinyatakan olehPangabean (2002) tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.Pemberian insentif sangat penting untuk meningkatkan moral kerja pegawai, memotivasi pegawai, dan meningkatkan kepuasan kerja. Besar kecilnya insentif mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dapat merasa puas atau tidak puas, tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Bila karyawan tidak puas atas apa yang mereka peroleh dalam perusahaan tempat karyawan bekerja dapat menimbulkan kekecewaan, yang pada akhirnya berakibat kinerjayang menurun. Selanjutnya pengertian insentif menurut Sedarmayanti (2007) adalah:"Menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikanimbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja.Sementara menurut Mangkunegara (2010) insentif adalah"Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpinorganisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi danberprestasi dalam mencapai tujuan organisasi".

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitianSunariati (2008), yang menemukan terdapat pengaruh yang signifikan positif insentif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sentaplas. Temuan ini juga relatif sama dan memperkuat dengan penelitian Maharani (2006), dimana temuannya juga menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa insentif juga menjadi factor penentuyang bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawannya.

5.4 Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian pengaruh secara bersama-sama atau simultan dari semua variabel independen yang meliputi disiplin kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, dapat dinilai melalui nilai F dan signifikannya.Dimana nilai F adalah sebesar 30.995 dengan nilai signifikan sebesar 0.000.Nilai signifikan yang dihasilkan ini jika dibandingkan dengan alpha atau kesalahan menolak data sebesar 0.05 jauh lebih rendah atau 0.000 < 0.05.Hal ini dapat diartikan terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.Dengan demikian hasil ini juga sejalan dengan temuan atau pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain ketiga variabel penelitian ini adalah factor yang memang dapat menentukan dan mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Oleh karena itu jika organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, maka yang harus dilakukan manajemen adalah memperbaiki ketiga variabel penelitian ini yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja kepada Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentifkepada Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.

4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Dari ketiga variabel independen yang ada, ternyata variabel insentif adalah variabel yang paling menentukan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, kemudian diikuti oleh lingkungan kerja dan setelah itu baru disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Abdurahman, Fathoni.2006. *Metodelogi penelitian dan tekinik penyusunan skripsi*.Jakarta:PT Rineka Cipta
[2] Adella dkk. 2009. *Analisis Pengaruh Disiplin, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja. Jurnal Manajemen Mutu*, Vol. 8, No. 1, Januari 2009 : 41-52.
[3] Diana, Khairani 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*.Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23
[4] Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
[5] Hasibuan,, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GunungAgung.
[6] Maharani, 2006. *Pengaruh Insentif, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Permata 7 di Wonogiri*. Tesis (Universitas Muhammadiyah Surakarta).
[7] Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:
[8] Mardiana, 2005, Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
[9] Mardiana, 2005.*Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI*, Jakarta.
[10] Nawawi,Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
[11] Pandji Anoraga,. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
[12] Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta* : Ghalia Indonesia
[13] Rakhmawati,Lutfiah. 2006. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur*. Tesis UniversitasMuhammadiyah Malang.
[14] Ro Sadili Samsudin,, Drs. H. M.M. Mpd. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
[15] Robins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta Prehalindo.
[16] Sastrohadiwirjo Siswanto. 2002. *Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
[17] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung*: CV. Bandar Maju.
[18] Siagian, Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
[19] Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE.
[20] Simanjuntak, Payaman. J, 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE-UI, Jakarta.
[21] Sugiyono. 2009. *MetodePenelitianBisnis*. Bandung: Alfabeta.
[22] Sulistiyani 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
[23] Vetzal Rivai,. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja ratindo Persada.
[24] Yuspratiwi,. 1990. *Hubungan locus of control dengan displin kerja wiraniaga di DIY*. Skripsi. Yogyakarta. UGM.