

PENGARUH INSENTIF, GAYA
KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. INDAH
FORINDO

by Yuliantin .

FILE	ARTIKEL_2.DOCX (39.48K)	WORD COUNT	1932
TIME SUBMITTED	15-FEB-2018 08:22AM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	11643
SUBMISSION ID	916187006		

**PENGARUH INSENTIF, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDAH FORINDO**

Oleh :
Yuliantin
NBI : 1211408068

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2018**

11

ABSTRACT

The purpose of this study is to know : (1) influence incentives work on the performance of employees of PT. Indah Forindo in Surabaya (2) the influence of work environment on employee performance PT. Indah Forindo in Surabaya (3) the influence of leadership style on employee performance PT. Indah Forindo in Surabaya (4) incentives influence of work environment and leadership style on employee performance at PT. Indah Forindo Surabaya.

The subjects of this study were PT. Indah Forindo employee, amounting to 50 respondents, by spreading the questionnaire, the analysis used was multiple regression analysis, coefficient analysis, correlation, coefficient analysis, determination, F test, T test, validity test, reliability test.

The results of this study indicate that (1) the research results found that job incentives variable have an influence on performance in partial, it can be known from the value of 3,101 which is greater than 1,676 then H_0 is rejected at 5% significant level so the conclusion is incentives variable (X1) have a significant effect on employee performance based on the result in this study, the hypothesis that reads work incentives affect the performance in PT. Indah Forindo declared acceptable. (2) based on the result of the research ²⁵, it is found that work environment variable has partial influence, it can be known from t count value 2,469 which is bigger than t table 1,676 then H_0 is rejected at 5% significant level so the conclusion is work environment variable (X2) have significant effect on employee performance based on the result of this study, the hypothesis that the work environment affect the performance in PT. Indah Forindo "declared not accepted" (3) result of research got that leadership style variable have partially significant influence this can be known from t value count 2,197 which is bigger than table 1,676 then H_0 is ³³jected at 5% significant level so that leadership style variables (X3) have a significant effect on employee performance.

Keywords: influence of incentives, work environment, leadership style and performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam persaingan perusahaan yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk mengupayakan pekerjaan dengan perbaikan yang terus meningkat. ⁸ Salah satu langkah untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan perbaikan agar meningkatnya kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan jauh lebih unggul dalam persaingan, atau tetap dapat meminimalkan pertahanan. Peningkatan kinerja adalah masalah utama yang dihadapi oleh PT. Indah Forindo dikarenakan tuntutan persaingan usaha, beberapa faktor yang mungkin dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indah Forindo yaitu insentif kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

¹⁰ Adanya insentif yang memuaskan pekerjaan akan dapat membuat para karyawan bersemangat dalam bekerja, terciptanya ketenangan, bersifat loyal terhadap perusahaan dan mau memberikan segala kemampuannya dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji termasuk insentif yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktifitas dengan demikian seseorang cenderung bekerja dengan semangat apabila memperoleh insentif dengan maksimal yang sesuai dengan hasil yang diperolehnya.

³⁶ Selain insentif terdapat faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat membantu karyawan di PT. Indah Forindo dengan bekerja nyaman dan tenang dan tidak membuat atau merasa cepat jenuh dalam bekerja dan karyawan akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa tidak cepat bosan. Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi tempat yang bersih dan rapi cukup penerangan. Selain faktor insentif, lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat pula gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan tepat dan benar. ⁷ Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat dalam perusahaan tentunya akan memberikan hasil yang

terbaik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indah Forindo tersebut. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya karena seseorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Karyawan yang menjadi obyek penelitian di PT. Indah Forindo di Surabaya selalu menekankan untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal. Berdasarkan faktor-faktor di atas, maka peneliti membahas dalam penelitian skripsi “Pengaruh insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Forindo di Surabaya”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah insentif kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Forindo?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Forindo?
3. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Forindo?
4. Apakah insentif, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Forindo?

METODE PENELITIAN DAN HASIL

Dengan penjelasan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan metode deskriptif.

3 Deskripsi hasil penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Daata yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan variabel terikat yakni meliputi data insentif (X1), lingkungan kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) dan kinerja karyawan (Y). Sampel yang diambil data dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. Indah Forindo di surabaya. Deskripsi dari hasil penyebaran kuesioner kepada 50 orang karyawan tersebut hasilnya dapat dijelaskan sebagaimana di bawah ini.

5 Uji Validitas

Pada uji validitas dan realibilitas ini dilakukan terhadap 50 orang responden yang digunakan untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan yang tersedia di kuesioner dapat mewakili jawaban dari setiap responden dan untuk uji validitas ini menggunakan program SPSS versi 20. Untuk memperoleh r tabel dengan jumlah 50 orang, maka $df = n-2 = 50-2=48$, diperoleh r tabel tingkat signifikan untuk uji 2 arah 0,05 sebesar 0,2787.

9 Insentif kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Gaya kepemimpinan (X3) dan Kinerja karyawan (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1. 1	0.359	0.2787	VALID*
X1. 2	0.830	0.2787	VALID*
X1. 3	0.391	0.2787	VALID*
X1. 4	0.380	0.2787	VALID*
X2. 1	0.803	0.2787	VALID*

X2. 2	0.532	0.2787	VALID*
X2. 3	0.803	0.2787	VALID*
X2. 4	0.532	0.2787	VALID*
X2. 5	0.300	0.2787	VALID*
X3. 1	0.731	0.2787	VALID*
X3. 2	0.327	0.2787	VALID*
X3. 3	0.376	0.2787	VALID*
X3. 4	0.358	0.2787	VALID*
Y 1	0.416	0.2787	VALID*
Y 2	0.801	0.2787	VALID*
Y 3	0.657	0.2787	VALID*
Y 4	0.799	0.2787	VALID*
Y 5	0.801	0.2787	VALID*

Dari Uji Validitas dari indikator atau pernyataan dari variabel Insentif kerja, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan dan Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semua indikator hasilnya valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu Kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban koresponden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dan apabila dikatakan reliabel bila nilai $Cronbach\ alpha > r_{tabel}$

Uji Reabilitas			
Variabel	cronbach's Alpha	r Tabel	Keterangan
X 1	0,898	0,2787	Reliabel*
X 2	0,723	0,2787	Reliabel*

X 3	0,539	0,2787	Reliabel*
Y	0,777	0,2787	Reliabel*

Dari tabel diatas menyimpulkan bahwa variable_Insentif kerja, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan dan kinerja dapat dikatakan reliabel karena nilai alpha > r tabel (r tabel = 0,2787).

4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam uji analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan (multiple_regresional_analysis)

20 Coefficients^a

Model*	Unstandardized Coefficients*	Standardized *Coefficient	t	sig.
(Constant)	4,696	3,007	1,561	,126
1 X1	,361	,203	,257	,082
X2	,816	,198	,778	,000
X3	,439	,335	,258	,197

Uji Hipotesis

11

Uji t (uji parsial)

Model anova	t hitung	t tabel	t sig	Keterangan
Insentif kerja	3,101	1,676	0,003	Ho ditolak dan Ha diterima
Lingkungan kerja	2,469	1,676	0,025	Ho ditolak dan Ha diterima
Gaya kepemimpinan	2,197	1,676	0,011	Ho ditolak dan Ha diterima

19

Uji f (uji simultan)

Uji F (Uji Simultan) adalah metode ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis yang digunakan untuk menguji adalah diterima atau ditolak.

Ketentuan F tabel :

- 1) $Df_1 = m - 1 = 3 - 1 = 2$
- 2) $Df_2 = n - m = 50 - 3 = 47$

Sehingga F tabelnya adalah 2,77

27

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	Regressi	69,684	3	23,228	19,219	,000 ^b
1	Residual	55,596	46	1,209		
	Total	125,280	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

18

Uji koefisien determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya hubungan sebuah variabel bebas terhadap variasi (naik/turunnya) variabel terikat, maka digunakan koefisien determinasi (KD). Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1) berarti variabel – variabel independent sudah dapat memberi informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,746	,556	,527	1,099	,414

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Kesimpulan :

Dari hasil nilai koefisien determinasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (Insentif kerja, Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan) dengan variabel terikat (kinerja). Besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,746. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Insentif kerja, Lingkungan kerja, dan Gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis regresi linier berganda didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,696 + 0,361 X1 + 0,816 X2 + 0,439 X3 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut diketahui nilai koefisien regresi yang terbesar terdapat pada variabel Lingkungan kerja (X2) yaitu 0,816, sehingga variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di PT Indah Forindo Surabaya. Untuk variabel Insentif kerja (X1) dan Gaya kepemimpinan (X3) menurut penelitian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indah Forindo Surabaya.

1. Hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Insentif kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja secara parsial, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 3,101 yang mana lebih besar dari 1,676 jadi H0 dengan signifikan 5% dengan berkesimpulan variabel insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini maka hipotesis yang berbunyi Insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indah Forindo “ dinyatakan diterima”.
2. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 2,469 yang mana lebih besar dari t tabel 1,676 maka H0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil

penelitian ini maka hipotesis yang berbunyi Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT Indah Forindo “ dinyatakan diterima”.

3. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indah Forindo, hal ini dapat diketahui dari nilai thitung sebesar 2,197 yang mana lebih besar dari t tabel 1,676 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5%, sehingga variabel Gaya kepemimpinan (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
4. Hasil dari penelitian uji f didapat $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $19,219 > 2,81$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas (Insentif kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab 5 terkait pengaruh Insentif kerja, Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Forindo Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis uji t (uji parsial) didapat variabel Insentif kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Dari hasil analisis uji t (uji parsial) didapatkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Dari hasil analisis uji t (uji parsial) didapatkan variabel gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
4. Berdasarkan dari hasil analisis uji F (uji simultan) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Insentif kerja (X1), Lingkungan kerja (X2),

(X3) gaya kepemimpinan ⁶ berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

PENGARUH INSENTIF, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDAH FORINDO

ORIGINALITY REPORT

%40
SIMILARITY INDEX

%38
INTERNET SOURCES

%0
PUBLICATIONS

%21
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docslide.us Internet Source	%3
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	%3
3	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	%3
4	repository.unhas.ac.id Internet Source	%2
5	thesis.binus.ac.id Internet Source	%2
6	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	%2
7	repository.usu.ac.id Internet Source	%1
8	www.researchgate.net Internet Source	%1

9	eprints.upnjatim.ac.id Internet Source	% 1
10	www.journal.islamiconomic.or.id Internet Source	% 1
11	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	% 1
12	tifannyulsafa.blogspot.com Internet Source	% 1
13	studentjournal.petra.ac.id Internet Source	% 1
14	eprints.ums.ac.id Internet Source	% 1
15	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	% 1
16	scholar.unand.ac.id Internet Source	% 1
17	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	% 1
18	Submitted to Trisakti University Student Paper	% 1
19	yratnaputri.blogspot.com Internet Source	% 1
20	Submitted to University of Wisconsin - Stout Student Paper	

% 1

21

fachruramadhan.blogspot.com

Internet Source

% 1

22

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

% 1

23

Submitted to iGroup

Student Paper

% 1

24

rendhart.blogspot.com

Internet Source

% 1

25

Submitted to Edith Cowan University

Student Paper

% 1

26

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

% 1

27

jurnal.polsri.ac.id

Internet Source

% 1

28

www.ejournal-s1.undip.ac.id

Internet Source

<% 1

29

ejournal.unisri.ac.id

Internet Source

<% 1

30

ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id

Internet Source

<% 1

31

www.oppapers.com

Internet Source

<% 1

32 www.docstoc.com Internet Source <% 1

33 eprints.undip.ac.id Internet Source <% 1

34 publication.petra.ac.id Internet Source <% 1

35 simki.unpkediri.ac.id Internet Source <% 1

36 eprints.dinus.ac.id Internet Source <% 1

37 eprints.umk.ac.id Internet Source <% 1

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY OFF