

PENGARUH UPAH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SS UTAMA SURABAYA

by Benyamin Megawnto Putra

FILE	TURNITIN.DOCX (82.88K)	WORD COUNT	3473
TIME SUBMITTED	15-JUL-2020 04:09PM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	22475
SUBMISSION ID	1357768657		

PENGARUH UPAH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SS UTAMA SURABAYA

BENYAMIN MEGAWANTO PUTRA (1211408345)

Program Studi Ekonomi Pembangunan, ¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus
1945 Surabaya

Email:

Dr. Tri Andjarwati, MM

Email:

ABSTRAK

Benyamin Megawanto Putra. 2020. ¹Variabel bebas yang di gunakan yaitu Upah Insentif (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Budaya organisasi (X3) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data kuantitatif. Metode ini dapat menunjang dalam pelaksanaan penelitian, sehingga memperoleh data yang akurat. Jenis data yang digunakan data primer dan data sekunder, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling*.

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Upah insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). terdapat pengaruh secara positif, signifikan dan simultan antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$ Dan dapat dilihat dari nilai signifikansi variable Upah insentif (X1) sebesar $0,048 < 0,01$ dan, nilai signifikansi variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,01$ dan nilai signifikansi variabel Budaya organisasi (X3) sebesar $0,000 < 0,01$.

Kata Kunci: Upah insentif, lingkungan kerja, budaya organisasi

ABSTRACT

Benyamin Megawanto Putra. 2020. ¹ The independent variables used are Wage Incentives (X1), work environment (X2) and organizational culture (X3) and the dependent variable is Employee Performance (Y). The methodology used in this research is quantitative data collection. This method can support the implementation of research, so as to obtain accurate data. The type of data used are primary data and secondary data, the sampling technique used in this study is Nonprobability sampling.

From the test results it can be concluded that the incentive wage variable (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y), Work environment (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y), Organizational Culture (X3) has a significant effect on Employee Performance (Y). there is a positive, significant and simultaneous influence between the variables X1, X2, and X3 on the variable Y. This can be seen from the significance value of $0,000 < 0,01$ and can be seen from the significance value of the incentive wage variable (X1) of $0,048 < 0,01$ and, the significance value of the work environment variable (X2) is $0,000 < 0,01$ and the significance value of the organizational culture variable (X3) is $0,000 < 0,01$.

Keywords: Incentive wages, work environment, organizational culture

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka kelangsungan hidup perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu dengan memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk mensejahterakan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang memenuhi persyaratan perusahaan dan yang mampu menjalankan tugas-tugas yang ditentukan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Bagi masyarakat pada era industrialisasi sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting. Bagi masyarakat modern bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya. Kinerja karyawan yang berkualitas sangat erat hubungannya dalam membantu organisasi mewujudkan visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu mempertahankan karyawan dengan kinerja yang berkualitas adalah salah satu strategi organisasi agar dapat lebih berkembang karena karyawan merupakan salah satu aset penting bagi organisasi. Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) "Kinerja karyawan adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat

dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pemberian upah insetif merupakan salah satu pokok hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Apabila upah insetif yang diberikan suatu perusahaan tepat, maka upah insetif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja yang masih dalam renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang baik, dan ukuran ruangan yang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada dimana-mana. Salah satu bentuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawannya. Menurut Ernawan (2012: 74) budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh

anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Kesesuaian antara individu dengan budaya organisasi dimana ia bekerja, akan menimbulkan kepuasan kerja, komitmen kerja dan akan mendorong individu untuk bertahan pada suatu tempat dan karier dalam jangka panjang. Budaya yang kuat sering dikatakan membantu kinerja karena menciptakan suatu motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai, kadang kadang ditegaskan bahwa nilai nilai dalam perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah organisasi, rasa komitmen atau loyal selanjutnya dikatakan membuat orang berusaha lebih keras.

Rumusan Masalah

1. Apakah upah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SS UTAMA SURABAYA?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SS UTAMA SURABAYA?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SS UTAMA SURABAYA?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Upah Insentif terhadap kinerja karyawan PT. SS UTAMA SURABAYA?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. SS UTAMA SURABAYA?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. SS UTAMA SURABAYA?

2

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai konsep teori pengelolaan SDM, khususnya mengenai upah insentif, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Dapat digunakan sebagai tambahan informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dibidang pengelolaan sumber daya manusia khususnya variabel yang digunakan yaitu upah insentif, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi PT. SS UTAMA perihal masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pemberian upah insentif, kondisi lingkungan kerjadan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, supaya antara perusahaan dan karyawan terdapat suatu kerja sama yang saling menguntungkan.

Manfaat Kebijakan

Diharapkan penelitian ini dapat dipertimbangkan bagi perusahaan di dalam membuat suatu kebijakan sehingga kebijakan tersebut tepat pada sasarananya sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Perilaku Organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2015:10) perilaku organisasional adalah bidang studi itu menyelidiki dampak yang dialami individu, kelompok, dan struktur memiliki perilaku dalam organisasi, untuk tujuan menerapkan pengetahuan semacam itu ke arah meningkatkan organisasi efektivitas. Perilaku Organisasional menurut Thoha (2015:5), adalah Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Organisasi dipandang sebagai suatu satuan sistem sosial untuk mencapai tujuan bersama melalui usaha/kelompok. Jadi menurut saya perilaku organisasional merupakan sikap atau tingkah laku manusia baik individu atau kelompok dengan tujuan bersama untuk mencapai dalam organisasi, hal ini perlu diperhatikan bagaimana pengaruh dalam organisasi, perorangan atau dalam kelompok dengan tujuan lebih efektifitas.

Kesimpulan perilaku organisasional merupakan sikap atau tingkah laku manusia baik individu atau kelompok dengan tujuan bersama untuk mencapai dalam organisasi, hal ini perlu diperhatikan bagaimana pengaruh dalam organisasi, perorangan atau dalam kelompok dengan tujuan lebih efektifitas.

2. Pengertian Upah Insentif

Upah insentif adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Upah insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. (Burhauddin Yusuf, 2015:253). Menurut Hasibuan (2013:118) upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standard. Menurut Irham

Fahmi (2017:64) Upah insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk financial ataupun non financial.

Kesimpulan upah insentif adalah penghargaan atau pemberian yang berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan sesuai pekerjaan atau melebihi target yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan/organisasi.

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja adalah komponen yang sangat penting, suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh (Sri Widodo 2015:95) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Kesimpulan lingkungan kerja adalah suasana tempat seseorang dimana bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menyediakan tempat dan fasilitas yang nyaman bagi karyawan sebagai dukungan dalam bekerja agar hasil produktivitas yang telah ditentukan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Pengertian Budaya ⁵ Organisasi

Menurut Edgar H. Schein dalam jurnal Wiwik Yuswani (2016:20). Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah - masalah yang terjadi. Robbins dan Judge (2015:46) mengartikan budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian para ahli dapat di simpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah suatu nilai-nilai dalam sebuah organisasi yang sudah di tetapkan yang menjadi bagian penting untuk dilakukan, jika seseorang melakukan dengan baik maka akan di terima dengan baik begitu juga sebaliknya.

¹ METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini yang hendak diambil adalah yang berkaitan dengan upah insentif, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kasualitas. Desain penelitian memberikan prosedur untuk

mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian dengan cara pengumpulan datanya dengan data primer dan data skunder cara pengambilan sample menggunakan *purposive random sampling* dan analisis yang digunakan regresi linier berganda.

1 **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi yang dijadikan untuk melakukan penelitian adalah Perusahaan PT. SS UTAMA yang beralamat di Jl. Raya Manukan Kulon No. 88 Surabaya 60185. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Oktober tahun 2019 sampai dengan batas waktu yang ditentukan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa kuisioner. sumber data yang digunakan adalah data sekunder berupa dokumentasi.

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2014:117). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SS UTAMA. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:116).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang diperlukan dalam pengumpulan data antara lain :

- a. ⁴ Penelitian Lapangan (*Field Research*) Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka diperlukan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Maka sarana untuk memperoleh data dan informasi tersebut adalah :
 1. ⁴ Pengamatan Langsung (*Observation*) Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung. Dimaksudkan untuk mendapat keyakinan bahwa data yang diperoleh sebelumnya adalah benar.
 2. ⁴ Kuesioner. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden adalah berbentuk kuesioner.

Definisi Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:58). Operasional diperlukan untuk menentukan jenis indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

¹ Proses Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan melakukan edit (*editing*), pemberian kode (*coding*), dan table (*tabulating*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu draft isian. Suatu draft dikatakan valid jika pertanyaan –pertanyaannya mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh draft tersebut.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang(47,5%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 42 orang (52,5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	38	47,5
2	Perempuan	42	52,5

2. Usia

Usia dibawah 26 tahun sebanyak 28 orang(35%), berusia 26-30 tahun sebanyak 29 orang (36,3%), dan berusia 31-35 tahun sebanyak 23 orang (28,7%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 26-30 tahun.

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 26 Tahun	28	35
2	26-30 Tahun	29	36,3
3	31-35 Tahun	23	28,7

3. tingkat pendidikan SMA sebanyak 25 orang (31,3%), tingkat pendidikan D3 sebanyak 12 orang (15%) dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 43 orang (53,8%). Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan tingkat pendidikan S1/D4.

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	25	31,3
2	D3	12	15,0
3	S1/D4	43	53,8

4. Lama bekerja

Lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang (12,5%), lama bekerja 2-3 tahun sebanyak 39 orang (36,3%), dan lama bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 31 orang (38,8%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan lama bekerja 2-3 tahun.

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	10	12,5
2	2-3 Tahun	39	48,8
3	>3 Tahun	31	38,8

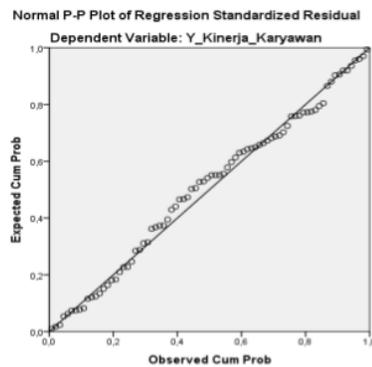
Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) > 0,60.

Variabel	Nilai Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,833	Reliabel
Budaya Organisasi	0,887	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,828	Reliabel

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot* (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.



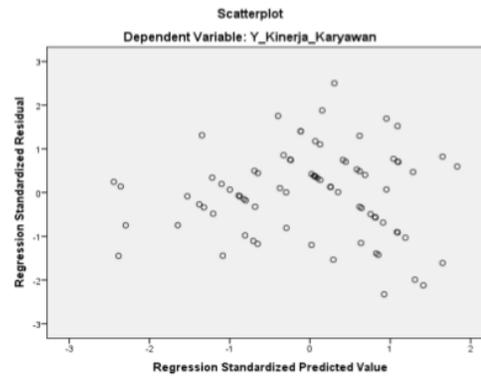
Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, multikolinearitas dideteksi melalui nilai VIF. Terjadinya multikolinearitas apabila nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh informasi bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas/independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF yang kecil dari 10.

Variabel Independen	VIF
X1	1,183
X2	1,461
X3	1,269

Uji heteroskedastisitas

Pada penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Dikatakan terdapat heteroskedastisitas apabila titik-titik pada scatterplots regresi membentuk suatu pola.



Uji Autokorelasi

Berdasarkan nilai DW yang diperoleh dapat disimpulkan aturan yang cocok untuk penelitian ini adalah $d_U < DW < 4 - d_U$. karena nilai DW berada dalam selang $d_U < DW < 4 - d_U$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif ataupun negatif pada data residual.

	Nilai
DW	2,040
d_U	1,7176
$d_U < DW < 4 - d_U$	$1,7176 < DW < 4 - 1,7176$ $1,7176 < DW < 2,2824$

Uji regresi linear berganda

Setelah semua asumsi klasik pada analisis regresi linear berganda terpenuhi, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Variabel	Koefisien	T	Sig
Konstanta	14,796	7,514	0,000***

X1	2,378E-7	2,008	0,048**
X2	0,291	6,322	0,000***
X3	0,279	3,800	0,000***
R Square	0,617		
F	40,872		
Sig	0,000***		

Keterangan :

- * : Signifikan pada $\alpha = 0,10$
- ** : Signifikan pada $\alpha = 0,05$
- *** : Signifikan pada $\alpha = 0,01$

Pengujian Signifikansi

Setelah koefisien regresi diinterpretasikan, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji t. Interpretasi pengujian menggunakan uji t sebagai berikut:

1. Nilai uji t variabel upah insentif (X1) adalah sebesar 2,008 dengan tingkat signifikansi 0,048, sehingga dapat diputuskan bahwa upah insentif berpengaruh signifikan pada level signifikansi 5%, dan 10 % terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai uji t variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 6,322 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga dapat diputuskan bahwa lingkungan kerjaberpengaruh signifikan pada level signifikansi 1%, 5%, dan 10 % terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai uji t variabel budaya organisasi (X3) adalah sebesar 3,800 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga dapat diputuskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan pada level signifikansi 1%, 5%, dan 10 % terhadap kinerja karyawan.

Uji F Signifikansi Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,317	3	62,106	40,872	,000 ^b
	Residual	115,483	76	1,520		
	Total	301,800	79			

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), X3_Budaya_Organisasi, X1_Upahinsentif, X2_Lingkungan_Kerja

Berdasarkan Tabel diatas, ANOVA diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 40,872 < F_{Tabel} sebesar 3,89.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Upah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SS Utama Surabaya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SS Utama Surabaya
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SS Utama Surabaya

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk PT. SS Utama Surabaya sangat penting untuk meningkatkan upah insentif, lingkungan kerja, dan budaya organisasi agar kinerja karyawan terus meningkat karena tanggapan karyawan pada setiap variabel masih berada pada kategori sedang.
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fachreza., Mustadi, S., Majid, M. S. A. (2018). **Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.** *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2, (1), 115-122.
- Hasan, Syahril.(2016). **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman.** *Jurnal Benefita* 1(3) (134-145).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Masilan, O., Sunuharyo, B. O., & Utami, H. N. (2015). **Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk).** *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2,(2), 1-7.
- Pada, S. B. L., Lamidi., & Saputra, S. D. (2017). **Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Survei pada CV Aji Bali Wijaya di Surakarta).** *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*,17,(2), 362-372.
- Rizal, M. H. (2012). **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Wilasa Citarum Kota Semarang.** *Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.*
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Index.
- Subianto, Marianus. (2016). **Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan paada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.** *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(3): 698-712
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator.** *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,57,(1), 73-82.
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah).** *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1).
- Triastuti, Neni dkk. (2018). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya.** *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07, Nomor 01*, 50-57.

- Wardani, Kusuma R dkk. (2016). **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya)**. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 31 No.1
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)**. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 16, (1), 1-9.
- Yuswani, w. (2016). **Pengaruh Budaya Organisasi dan stress terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi**. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, Vol. 2(5).
- Zaputri, Anggi, R. (2013). **Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya)**. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), pp: 1-8.

PENGARUH UPAH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SS UTAMA SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

%20
SIMILARITY INDEX

%9
INTERNET SOURCES

%4
PUBLICATIONS

%15
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	%12
2	docplayer.info Internet Source	%3
3	aksarapublic.com Internet Source	%2
4	repository.unpas.ac.id Internet Source	%2
5	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	%2

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 2%