

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

HSV. Kacang Bawang, Ngunut

HSV. Kacang Bawang adalah sebuah industri rumahan yang bergerak dibidang makanan ringan dengan fokus produksi olahan berbahan baku kacang tanah, dengan keluaran produk berupa kacang bawang dan kacang telur. Industri ini berlokasi di Jl. Blitar No. 115, RT.99/RW, Lingkungan 9- Krajan, Ngunut. Industri rumahan ini telah berdiri sejak tahun 1990-an yang awal mulanya merupakan usaha rintisan keluarga. Sejarah awal mula berdirinya HSV. Kacang Bawang ini adalah ketika dahulu sekitar tahun 1970-an ayah mertua dari Bu Sugiharti (pemilik industri saat ini) mencoba membuat resep dan usaha sendiri yakni kacang bawang tanpa adanya bantuan dari orang lain. Setelah mencoba berbagai resep, akhirnya ayah mertua Bu Sugiharti menemukan resep yang pas dan memulai usaha dengan olahan kacang bawang tersebut.

Lambat laun, resep tersebut akhirnya diturunkan kepada anak-anaknya yang terdiri dari 3 orang. Masing-masing anak mendapatkan resep yang sama, dan sekarang sudah merintis usaha sendiri-sendiri dengan resep tersebut. Ketiga anak tersebut mendirikan usaha yang sama dengan hasil olahan berupa kacang bawang, antara lain kacang bawang

cap “Oke”, kacang bawang cap “Macan”, dan terakhir kacang bawang “HSV” ini. Namun, suami dari Bu Sugihati enggan untuk mencoba dan mengelola resep tersebut karena suami Bu Sugiharti hanya ingin fokus mengelola pekerjaannya di bidang perikanan. Sampai akhirnya, dengan inisiatif dari Bu Sugiharti itu sendiri, beliau mencoba dan mengelola resep yang telah diberikan ayah mertuanya tersebut. Sekitar tahun 1990-an, awal mula Bu Sugiharti fokus dan mulai merintis usaha tersebut. Dahulunya jumlah karyawan yang bekerja hanya sekitar 3 sampai 4 orang. Dengan jumlah karyawan tersebut, olahan produksi juga masih terbatas. Pada saat itu, proses produksinya masih secara tradisional dengan menggunakan kayu bakar dan tanpa menggunakan bantuan mesin produksi. Pengenalan produknya pun dahulu dilakukan secara tidak sengaja dan tanpa menggunakan jasa pemasaran (*sales*). Dulunya penggemar kacang bawang hanya mengenal kacang bawang cap “Oke” karena kacang bawang cap “Oke” berdiri lebih dahulu dibanding dengan cap “HSV”. Karena terjadi ketidaksengajaan lokasi, maka lambat laun kacang bawang milik Bu Sugiharti mulai dikenal oleh para masyarakat.

Mereka (pelanggan cap “Oke”) menganggap, kalau kacang bawang cap “Oke” masih beroperasi dan memproduksi di tempat Bu Sugiharti sekarang ini. Karena awalnya rumah sekaligus tempat produksi kacang bawang cap “HSV” yang sekarang ditempati Bu Sugiharti itu adalah tempat produksi kacang bawang cap “Oke”. Akhirnya para pelanggan kacang bawang cap “Oke” datang ke rumah Bu Sugiharti

dengan niat awal untuk membeli kacang bawang cap “Oke”, namun karena kacang bawang tersebut sudah tidak berproduksi di situ, maka oleh Bu Sugiharti diberikan kacang bawang cap miliknya (cap “HSV”). Dari situ, maka pelanggan kacang bawang cap “Oke” mengira kalau kacang bawang tersebut adalah cap “Oke”, karena pada saat itu kacang bawang cap “Oke” dan cap “HSV” sama-sama dijual dalam plastik polos dan belum memiliki label pada kemasannya.¹²⁵

Lama kelamaan, akhirnya ada permintaan dari seorang pelanggan untuk meminta agar kacang bawang milik Bu Sugiharti tersebut bisa dikirim ke toko-toko pelanggan tersebut. Namun pada saat itu ada peraturan bahwa, produk yang tidak memiliki izin atau label dari Dinas Perdagangan tidak boleh masuk ke dalam toko-toko. Akhirnya tahun 2002, Bu Sugiharti mendaftarkan produknya ke Dinas Perdagangan dan sudah memiliki izin atas produknya tersebut. Dari pendaftaran tersebut, kemasan produk miliknya sudah tertempel label izin dan bisa masuk ke toko-toko pelanggannya. Kemasan dari kacang bawang ini, sudah berganti sebanyak kurang lebih 3 kali sampai saat ini dengan yang dulunya menggunakan kemasan plastik saja, sekarang sudah di desain dengan rapi dan dimasukkan ke dalam kemasan kardus. Kacang bawang cap “HSV” dikemas dalam kemasan kardus seberat 500 gram, dengan kardus warna merah. Selain olahan kacang bawang, *home industri* milik Bu Sugiharti ini juga memproduksi kacang telor dengan kemasan kardus seberat 500 gram,

¹²⁵ Wawancara pemilik *home industri* HSV. Kacang Bawang, (Bu Sugiharti Tjandra Surya), diolah pada 7 April 2019

dengan warna kemasan hijau. Harga perkilo kacang bawang yang di bandrol sebesar Rp. 48.000, dan harga kacang telor yang di bandrol sebesar Rp. 49.000. Dengan tetap mempertahankan resep dan cara pembuatan yang sama seperti dulu, olahan kacang milik Bu Sugiharti masih tetap diburu pembeli. Pembuatan kacang bawang yang dilakukan di industri rumahan ini masih tradisional dengan tetap menggunakan kayu bakar sebagai alat pembakaran, dan tanpa adanya bantuan mesin untuk membantu proses produksi sampai saat ini.

Berkat kerja kerasnya, sampai saat ini Bu Sugiharti memiliki sekitar 30 karyawan yang dulunya hanya sekitar 3-4 karyawan. Usaha rintisannya sudah berhasil dikenal oleh masyarakat sekitar dan bisa dipasarkan ke luar kota seperti Surabaya, Trenggalek, dan daerah lainnya. Untuk mengolah produk tersebut, pemilik industri rumahan ini (Bu Sugiharti dibantu dengan anaknya yang bernama Vivi) juga membantu melakukan proses produksi bersama para karyawannya. Pembuatan olahan kacang bawang ini diawali dengan memilih dan memilah kacang tanah dengan kualitas terbaik. Adapun standar yang ditetapkan oleh *home industri* ini dalam pemilihan kacang yakni ukuran kacang tidak boleh terlalu kecil maupun terlalu besar; kulit ari kacang yang berwarna ungu tidak diikutkan dalam proses produksi. Selanjutnya dari pemilihan bahan baku tersebut, akan diolah dan dicampur dengan bumbu rahasia yang sudah dibuat oleh Bu Sugiharti sendiri. dari pencampuran bumbu tersebut,

selanjutnya akan dicampur dengan tepung dan diayak lalu digoreng kedalam minyak panas dengan menggunakan kayu bakar.

Semua kegiatan produksi dilakukan secara bersama-sama oleh para karyawan dan juga pimpinan. Proses pengolahan produk, dilakukan selama 2 hari sekali. Hari pertama, karyawan akan memilah bahan baku yakni kacang tanah mentah untuk dijadikan bahan utama proses pembuatan produk, dan hari kedua para karyawan akan mulai memproses kacang-kacang tersebut untuk dijadikan *output*-nya. Dari pemilihan bahan baku mentah (kacang) tersebut, *home industri* akan memberikan bonus kepada karyawannya bagi mereka yang berhasil memilah kacang dengan kualitas bagus dengan jumlah sebanyak-banyaknya. Hasil pemilihan kacang tersebut akan dicatat dalam buku catatan masing-masing karyawan, yang nantinya akan dijumlahkan dengan hari-hari berikutnya selama 1 minggu kerja.

Selain itu, insentif yang diberikan *home industri* ini kepada karyawannya adalah ketika karyawan aktif masuk kerja setiap hari (kecuali hari minggu), selain itu apabila terdapat perpanjangan waktu kerja/ lembur karyawan juga akan menerima insentif yang akan langsung diberikan pada hari itu juga setelah selesai bekerja. Pengalaman kerja dan adanya peningkatan kinerja yang baik dari karyawan disana juga dijadikan patokan untuk pemberian besaran insentif yang akan diterima oleh karyawan, namun dalam pengalaman kerja ini serta peningkatan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, insentif akan diterima menjelang hari raya

setiap 1 tahun sekali. insentif yang diterima setiap karyawan juga akan berbeda. Selain dalam bentuk materi (uang), *home industri* ini juga memberikan insentif berupa jalan-jalan atau liburan bersama yang diterima oleh semua karyawan (keluarga karyawan juga boleh turut serta) yang hanya diadakan selama satu tahun sekali. Terlepas dari itu semua, pemberian insentif ini berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan dari waktu ke waktu. Tujuan dari pemberian bonus ini adalah untuk memacu para karyawan agar memiliki kinerja yang baik dari waktu ke waktu. Dari segi pemberian upah, rumah industri ini memberikan upah dengan hitungan harian yang akan diberikan setiap hari sabtu (satu minggu sekali). Jadwal masuk kerja industri rumahan ini dari hari senin sampai dengan hari sabtu dimulai dari pukul 07.00-selesai. Patokan pemberian insentif lemburan adalah ketika melebihi diatas pukul 16.00 WIB. Insentif tersebut akan dihitung setiap setengah jam, dengan pemberian insentif lemburan langsung kepada karyawan Rp. 5.000/setengah jam.

Keadaan *home industri* ini dari segi lingkungan kerja yakni dalam proses produksi, pimpinan juga turun tangan dalam proses produksi, dengan kata lain proses produksi dilakukan secara bersama sama antara para karyawan sehingga akan menciptakan interaksi antara pimpinan dengan karyawan. Seperti yang telah dijelaskan diatas, proses produksi dilakukan selama 2 hari sekali, pada hari pertama semua karyawan akan bertugas memilih dan memilah kacang tanah yang akan diproduksi keesokan harinya. Sedangkan pada hari kedua, sebagian karyawan

bertugas bersama-sama dalam proses produksi, namun ada sebagian kecil yang bertugas untuk mengerjakan proses pengemasan. Proses produksi dilakukan secara manual atau tradisional, hal ini bertujuan untuk menjaga citarasa dari produk itu sendiri, hal inilah yang masih dipertahankan resep dan tatacara pengolahan dari industri ini sejak industri ini berdiri sampai saat ini. Setiap harinya pemimpin akan memberitahu pada karyawan berapa target banyaknya *output* yang harus diproduksi pada hari itu juga, hal ini dikarenakan pada *home industri* ini tidak ada sistem penyetokkan barang dan pada saat itu juga, produk akan dikirim sesuai dengan pesanan pelanggan. Biasanya pemberitahuan target produksi akan diberitahukan pada karyawan sehari sebelum proses produksi berlangsung. Jadi, sebelum barang diterima maka pelanggan harus memesan terlebih dahulu produk tersebut. Proses produksi dilakukan dengan menggunakan tenaga manusia tidak ada bantuan tenaga mesin, dan proses penggorengan dilakukan dengan menggunakan kayu bakar. Dengan mengandalkan kayu bakar tersebut, karyawan sering merasakan suhu yang panas pada saat siang hari.

Dari segi keamanan, *home industri* sudah menyediakan tempat parkir kendaraan yang berada dibelakang dan selalu dalam keadaan tertutup serta terkunci, sehingga terjamin keamanannya. Keadaan di lokasi kerja (tempat produksi) dirasa terasa sedikit panas oleh para karyawan. Hal ini dikarenakan suhu udara yang terdapat di dalam *home industri* bercampur dengan panasnya suhu ruangan akibat proses produksi dengan menggunakan kayu bakar, sehingga asap yang ditimbulkan akan menyebar

ke seluruh dalam bagian produksi hal ini juga yang membuat pertukaran atau sirkulasi udara disana kurang bekerja secara maksimal.

Diatas telah dipaparkan sedikit tentang bagaimana pemilik *home industri* juga turun tangan (ikut campur) dalam hal produksi, yang artinya dapat disimpulkan bahwa terbangunnya suatu interaksi antara pemilik *home industri* dengan para karyawan, dan sedangkan dari sisi karyawan dengan karyawan juga terjadi hubungan yang baik di dalam maupun di luar *home industri*. Karena pada dasarnya, semua karyawan saling bantu membantu untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan pada karyawan.

Hubungan yang terjalin di luar pekerjaan, juga masih terbina diantara pimpinan dengan karyawan. Hal ini dapat terjadi apabila, salah satu dari karyawan tersebut sakit, maka pimpinan tidak segan-segan akan menunjukkan rasa empati-nya dengan mengunjungi dan menjenguk karyawan tersebut. Selain itu, apabila salah satu dari karyawan mengalami sedikit masalah finansial tak jarang pula karyawan tersebut meminta solusi kepada pimpinan, karena sebelumnya pimpinan juga sudah terbuka dengan karyawan perihal masalah tersebut.

Home industri ini terletak disebelah bahu jalan raya jalur utama dan tampak dari depan apabila dilihat dengan seksama sekilas terlihat seperti model rumah pada umumnya. Hanya tersedia sebuah plakat di atas, di samping *home industri* tersebut. Semua kegiatan produksi dilakukan di bagian belakang, sedangkan di bagian depan *home industri* tersebut

tersedia toko si pemilik industri yang menjual hasil olahan dari industri tersebut. Semua kegiatan produksi dilakukan secara tradisional dengan memanfaatkan tenaga manusia seluruhnya jadi dengan keterbatasan sumberdaya yang ada, industri rumahan ini tidak melakukan penyetokan barang produksi. Selain keterbatasan sumberdaya manusia, juga terdapat keterbatasan dari segi bahan bakunya yaitu kacang tanah. Banyak kacang tanah yang masuk ke dalam industri rumahan ini, namun banyak pula yang harus dikembalikan ke pengepul karena kualitas kacang yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemilik industri.

Maka dari itu, pihak *home industri* ini melakukan sistem pesan terlebih dahulu kepada para pelanggan. Jadi, para karyawan dibantu pemilik industri akan mengolah pesanan dari para pelanggan setelah bahan baku sudah mencukupi dengan jumlah pesanan mereka. Karena proses produksi masih manual dengan menggunakan kayu bakar sebagai alat pembakaran, maka suhu disekitar tempat produksi menjadi sedikit panas. Diluar industri, tempat parkir kendaraan juga sudah disiapkan dan juga dijaga keamanannya karena tempat parkir dilengkapi dengan kunci dan pintu selalu dalam keadaan tertutup.

B. Deskripsi Data Responden dan Deskripsi Variabel

1. Deskripsi Data

Deskripsi data responden diperlukan untuk menggambarkan keadaan responden yang bisa memberikan informasi untuk memahami hasil penelitian. Dalam penelitian ini, deskripsi responden dibagi menjadi

3 bagian, yaitu usia, jenis kelamin, dan lama bekerja yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Usia

Data mengenai mayoritas usia responden *home industri* HSV.

Kacang Bawang, Ngunut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
16-25 Tahun	7	21,9
26-35 Tahun	8	25
36-45 Tahun	7	21,9
>46 Tahun	10	31,3
Total	32	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.1 didapatkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 32 didapatkan hasil mayoritas usia responden yang bekerja di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut adalah usia antara 16-25 tahun sebesar 21,9%, 26-35 tahun sebesar 25%, 36-45 tahun sebesar 21,9%, dan lebih dari 46 tahun sebesar 31,3%. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas usia yang bekerja di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut yakni usia lebih dari 46 tahun.

b. Jenis Kelamin

Data mengenai mayoritas jenis kelamin responden *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	0	0
Perempuan	32	100
Total	32	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.2 menunjukkan mayoritas jenis kelamin yang menjadi responden adalah perempuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di *home industri* ini adalah perempuan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase laki-laki sebanyak 0%, dan perempuan sebanyak 100% dengan jumlah responden sebesar 32 orang.

c. Lama bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 Tahun	1	3,1
1-2 Tahun	13	40,6
3-4 Tahun	15	46,9
>4 Tahun	3	9,4
Total	32	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.3 didapatkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 32 didapatkan hasil mayoritas lama bekerja di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut adalah lama bekerja <1 tahun sebesar 3,1%, 1-2 tahun

sebesar 40,6%, 3-4 tahun sebesar 46,9%, dan >4 tahun sebesar 9,4%. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas lama bekerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut yakni antara 3-4 tahun.

Dari rentang waktu mulai awal berdiri (1990-saat ini) sudah memproduksi sekitar 29 tahun-nan, di *home industri* ini hanya memiliki karyawan yang berjumlah sekitar 30-an karyawan. Karena selama rentang waktu tersebut banyak karyawan yang keluar masuk *home industri* dengan alasan tenaga (tubuh) para karyawan yang sudah tidak sanggup untuk berkerja dengan waktu yang cukup lama, dikarenakan semua pekerjaan (produksi) disana masih manual atau menggunakan tenaga manusia.

2. Deskripsi Variabel

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen, yaitu insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2), dan 1 variabel dependen yaitu kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga variabel tersebut, dapat diketahui gambaran tanggapan dari 32 responden (30 karyawan dan 2 pimpinan) di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut adalah sebagai berikut:

a. Variabel Insentif (X1)

Insentif dalam penelitian ini diuji melalui 8 instrumen yaitu *Piecework*, *Production bonus*, *Commision*, *Maturity curve*, *Merit Pay*, *Pay for knowledge/ Pay for skill compensation*, *Nonmonetary insentive*, dan Insentif Eksekutif. Dalam variabel insentif ini terdiri dari 8 item pertanyaan, dimana masing-masing 1 instrumen penelitian mempunyai 1 pertanyaan. Jawaban responden atas 8 item pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Variabel Insentif

Item	SS		S		R		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	11	34,4	14	43,8	7	21,9	0	0	0	0	0	0
X1.2	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0	0	0	0	0
X1.3	10	31,3	14	43,8	8	25	0	0	0	0	0	0
X1.4	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0	0	0	0	0
X1.6	21	65,6	8	25	3	9,4	0	0	0	0	0	0
X1.6	20	62,5	12	37,5	0	0	0	0	0	0	0	0
X1.7	22	68,8	10	31,3	0	0	0	0	0	0	0	0
X1.8	23	71,9	9	28,1	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pemberian insentif untuk item (X1.1) berdasar banyaknya hasil perolehan output (*piecework*) dari 32 responden terdapat 11 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 34,4%, 14 responden menjawab setuju dengan perolehan 43,8%, dan 7 responden menjawab ragu-ragu dengan 21,9%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pemberian insentif yang diberikan berdasar banyaknya hasil perolehan output yang mereka dapatkan.

Pada item (X1.2) yaitu penambahan bonus lain terjadi bila ada tambahan waktu kerja (*production bonus*) dari 32 responden terdapat 15 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 46,9%, dan 17 responden menjawab setuju dengan perolehan 53,1%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

mayoritas responden menjawab setuju dengan pemberian bonus lain bila mereka menambah waktu kerja.

Pada item (X1.3) yaitu pemberian bonus tambahan bila terjadi peningkatan penjualan (*commision*) dari 32 responden terdapat 10 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 31,3%, 14 responden menjawab setuju dengan perolehan 43,8%, dan 8 responden menjawab ragu-ragu dengan perolehan 25%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pemberian bonus tambahan bila terjadi peningkatan penjualan.

Pada item (X1.4) yakni pemberian bonus karena karyawan aktif masuk kerja (*maturity curve*) dari 32 responden terdapat 15 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 46,9%, dan 17 responden menjawab setuju dengan perolehan 53,1%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju bahwa bonus diberikan bila karyawan aktif masuk kerja.

Pada item (X1.5) yaitu pemberian bonus yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan (*merit pay*) dari 32 responden terdapat 21 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 65,6%, terdapat 8 responden menyatakan setuju dengan perolehan 25%, dan 3 responden menyatakan ragu-ragu dengan perolehan 9,4%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab sangat setuju pemberian bonus telah dilakukan secara adil dan sesuai dengan kinerja.

Pada item (X1.6) yaitu pemberian besar kecilnya bonus dilihat dari banyaknya pengalaman bekerja (*Pay for knowledge/ Pay for skill compensation*)

dari 32 responden terdapat 20 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 62,5%, dan 12 responden menjawab setuju dengan perolehan 37,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan pemberian bonus yang dilihat berdasarkan pengalaman kerja.

Pada item (X1.7) yaitu adanya pemberian bonus lain selain uang seperti liburan bersama dll (*Nonmonetary incentive*) dari 32 responden terdapat 22 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 68,8%, dan 10 responden menjawab setuju dengan perolehan 31,3%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab sangat setuju dengan pemberian bonus yang diterima karyawan selain berupa finansial juga berupa non-finansial.

Pada item (X1.8) yaitu terjadi peningkatan pemberian jumlah bonus setiap setahun sekali bila kinerja juga meningkat dari 32 responden terdapat 23 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 71,9%, dan 9 responden menjawab setuju dengan perolehan 28,1%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan pemberian bonus akan meningkat setiap tahun bila kinerjanya juga meningkat.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diuji melalui 3 instrumen yaitu pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja. Dalam variabel lingkungan kerja ini terdiri dari 8 item pertanyaan, dimana 1 instrumen penelitian mempunyai 2 pertanyaan dan 2 instrumen penelitian lainnya masing masing mempunyai 3 pertanyaan. Jawaban responden atas 8 item pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Variabel Lingkungan Kerja

Item	SS		S		R		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	14	43,8	16	50	2	6,3	0	0	0	0	32	100
X2.2	3	9,4	17	53,1	12	37,5	0	0	0	0	32	100
X2.3	9	28,1	18	56,3	5	15,6	0	0	0	0	32	100
X2.4	14	43,8	15	46,9	3	9,4	0	0	0	0	32	100
X2.5	7	21,9	24	75	1	3,1	0	0	0	0	32	100
X2.6	17	53,1	13	40,6	2	6,3	0	0	0	0	32	100
X2.7	14	43,8	17	53,1	1	3,1	0	0	0	0	32	100
X2.8	14	43,8	17	53,1	1	3,1	0	0	0	0	32	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa untuk item (X2.1) dari segi pelayanan kerja, ketersediaan kotak obat di tempat kerja dari 32 responden terdapat 14 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 43,8%, 16 responden menjawab setuju dengan perolehan 50%, dan 2 responden menjawab

ragu-ragu dengan 6,3%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju tentang tersedianya kotak obat di tempat kerja.

Pada item (X2.2) yaitu dari segi pelayanan kerja, tersedianya kamar kecil yang sudah memadai dari segi kesehatan dari 32 responden terdapat 3 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 9,4%, dan 17 responden menjawab setuju dengan perolehan 53,1%, serta 12 responden menjawab ragu-ragu dengan perolehan 37,5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan ketersediaan kamar kecil yang sesuai dari segi kesehatan.

Pada item (X2.3) yaitu dari segi kondisi kerja yang meliputi penerangan (lampu dan sinar matahari) yang sudah sesuai kebutuhan dalam proses penerangan dari 32 responden terdapat 9 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 28,1%, 18 responden menjawab setuju dengan perolehan 56,3%, dan 5 responden menjawab ragu-ragu dengan perolehan 15,6%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan ketersediaan penerangan yang sudah sesuai kebutuhan.

Pada item (X2.4) dari segi kondisi kerja tentang suhu saat proses produksi terasa panas dari 32 responden terdapat 14 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 43,8%, 15 responden menjawab setuju dengan perolehan 46,9%, serta 3 responden menjawab ragu-ragu dengan perolehan 9,4%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju dengan keadaan suhu di tempat kerja yang panas.

Pada item (X2.5) dari segi kondisi kerja, yang meliputi terjaminnya keamanan tempat parkir dari 32 responden terdapat 7 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 21,9%, terdapat 24 responden menyatakan setuju dengan perolehan 75%, dan 1 responden menyatakan ragu-ragu dengan perolehan 3,1%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju dengan sudah terjaminnya keamanan tempat parkir.

Pada item (X2.6) dari segi hubungan kerja, yang meliputi keterjalinan hubungan baik yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan dari 32 responden terdapat 17 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 53,1%, 13 responden menjawab setuju dengan perolehan 40,6%, serta 2 responden menjawab ragu-ragu dengan 6,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju mengenai keterjalinan hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan.

Pada item (X2.7) dari segi hubungan kerja yang meliputi kemauan pimpinan untuk terjun langsung membantu karyawan dalam produksi dari 32 responden terdapat 14 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 43,8%, 17 responden menjawab setuju dengan perolehan 53,1%, dan 1 responden menjawab ragu-ragu dengan 3,1%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju dengan sikap pimpinan yang turut membantu dalam proses produksi.

Pada item (X2.8) dari segi kondisi kerja yang meliputi keterjalinan hubungan antar para karyawan dari 32 responden terdapat 14 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 43,8%, 17 responden menjawab setuju

dengan perolehan 53,1%, dan 1 responden menjawab ragu-ragu dengan 3,1%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan keterjalinan hubungan yang baik diantara para karyawan dengan karyawan lain.

c. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja dalam penelitian ini diuji melalui 3 instrumen yaitu sifat, perilaku, dan hasil. Dalam variabel lingkungan kerja ini terdiri dari 8 item pertanyaan, dimana 1 instrumen penelitian mempunyai 2 pertanyaan dan 2 instrumen penelitian lainnya masing masing mempunyai 3 pertanyaan. Jawaban responden atas 8 item pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Variabel Kinerja

Item	SS		S		R		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	6	18,8	20	62,5	6	18,8	0	0	0	0	32	100
X3.2	6	18,8	22	68,8	4	12,5	0	0	0	0	32	100
X3.3	3	9,4	24	75	5	15,6	0	0	0	0	32	100
X3.4	6	18,8	16	50	10	31,3	0	0	0	0	32	100
X3.5	7	21,9	20	62,5	5	15,6	0	0	0	0	32	100
X3.6	3	9,4	21	65,6	8	25	0	0	0	0	32	100
X3.7	5	15,6	20	62,5	7	21,9	0	0	0	0	32	100
X3.8	3	9,4	22	68,8	7	21,9	0	0	0	0	32	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa kinerja untuk item (X3.1) dari segi sifat karyawan seperti pematuhan terhadap arahan dari pimpinan dari 32 responden terdapat 6 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 18,8%, 20 responden menjawab setuju dengan perolehan 62,5%, dan 6 responden menjawab ragu-ragu dengan 18,8%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan semua arahan yang diberikan oleh pimpinan.

Pada item (X3.2) dari segi sifat tentang terjalannya komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan saat bekerja, dari 32 responden terdapat 6 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 18,8%, 22 responden menjawab setuju dengan perolehan 68,8%, serta 4 responden menjawab ragu-ragu dengan perolehan 12,5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan sudah terjalannya komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan saat bekerja.

Pada item (X3.3) dari segi perilaku seperti interaksi yang dibangun antar karyawan bila terjadi hambatan saat bekerja, dari 32 responden terdapat 3 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 9,4%, 24 responden menjawab setuju dengan perolehan 75%, dan 5 responden menjawab ragu-ragu dengan perolehan 15,6%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sudah terjalannya interaksi yang baik antar karyawan bila terjadi hambatan saat bekerja.

Pada item (X3.4) dari segi perilaku seperti mampu menjalin kerjasama yang baik dengan pimpinan, dari 32 responden terdapat 6 responden menjawab

sangat setuju dengan perolehan 18,8%, 16 responden menjawab setuju dengan perolehan 50%, serta 3 responden menjawab ragu-ragu dengan perolehan 9,4%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju dengan sudah terjalannya kerjasama yang baik dengan pimpinan saat bekerja.

Pada item (X3.5) dari segi perilaku, seperti mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dari 32 responden terdapat 7 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 21,9%, terdapat 20 responden menyatakan setuju dengan perolehan 62,5%, dan 5 responden menyatakan ragu-ragu dengan perolehan 15,6%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju bahwa mereka bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.

Pada item (X3.6) dari segi hasil, seperti mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, dari 32 responden terdapat 5 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 15,6%, 20 responden menjawab setuju dengan perolehan 62,5%, serta 7 responden menjawab ragu-ragu dengan 21,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa mereka bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Pada item (X3.7) dari segi hasil, seperti mampu menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan, dari 32 responden terdapat 5 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 15,6%, 20 responden menjawab setuju dengan perolehan 62,5%, dan 5 responden menjawab ragu-ragu dengan 15,6%. Dari hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan.

Pada item (X3.8) dari segi hasil, seperti rasa puas terhadap hasil kinerja karyawan, dari 32 responden terdapat 3 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 9,4%, 22 responden menjawab setuju dengan perolehan 68,8%, dan 7 responden menjawab ragu-ragu dengan 21,9%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan hasil kinerja mereka.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur atau instrumen yang baik harus memenuhi dua uji syarat yaitu validitas dan reliabilitas. Suatu alat ukur yang tidak valid ataupun tidak reliabel, nantinya akan memberikan informasi yang tidak sesuai dengan seharusnya.¹²⁶

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur, apakah kuesioner yang dilakukan peneliti sudah dikatakan valid atau belum.¹²⁷ Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat.¹²⁸ Dalam hal ini, peneliti menggunakan uji validitas dengan *Pearson's Product Moment*, dengan menggunakan 32 responden. Dari jumlah 32

¹²⁶ Sandu Siyoto & Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hal. 84

¹²⁷ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis...*, hal. 108

¹²⁸ Saludin Muis, *Metodologi Penelitian Ekonomi Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hal. 112

responden tersebut, dapat diketahui r_{tabel} adalah 0,349 ($df = n - 2$).¹²⁹

Berarti, ($32 - 2 = 30$) dengan taraf kesalahan 5%. Suatu item pernyataan kuesioner dikatakan valid apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Berikut ini hasil uji validitas masing-masing variabel:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	<i>Pearson Correlation</i>	r_{tabel} (N=32) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Insentif (X1)	X1.1	0,495	0,349	Valid
	X1.2	0,501	0,349	Valid
	X1.3	0,497	0,349	Valid
	X1.4	0,423	0,349	Valid
	X1.5	0,673	0,349	Valid
	X1.6	0,528	0,349	Valid
	X1.7	0,567	0,349	Valid
	X1.8	0,535	0,349	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,355	0,349	Valid
	X2.2	0,395	0,349	Valid
	X2.3	0,470	0,349	Valid
	X2.4	0,769	0,349	Valid
	X2.5	0,436	0,349	Valid
	X2.6	0,534	0,349	Valid
	X2.7	0,571	0,349	Valid
	X2.8	0,617	0,349	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,560	0,349	Valid
	Y.2	0,362	0,349	Valid
	Y.3	0,389	0,349	Valid
	Y.4	0,682	0,349	Valid
	Y.5	0,622	0,349	Valid
	Y.6	0,404	0,349	Valid
	Y.7	0,671	0,349	Valid
	Y.8	0,428	0,349	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 18.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat seluruh item pernyataan variabel X1 (Insentif), X2 (Lingkungan Kerja), dan Y (Kinerja) memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka dapat disimpulkan bahwa indikator insentif, lingkungan kerja dan kinerja yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

¹²⁹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis...*, hal. 158

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan pada item pertanyaan yang valid. Suatu jawaban dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$.¹³⁰ Dalam pengujian ini menggunakan program *SPSS 18.0*. Ukuran kemantapan alpha dapat dikelompokkan sebagai berikut:¹³¹

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliable
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable

Berikut hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS 18.0*:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Insentif (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	8

Sumber: Data Primer Diolah *SPSS 18.0, 2019*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach's untuk item pernyataan nomor 1 sampai 8 variabel insentif lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,610. Maka dapat disimpulkan angket atau kuesioner ini bersifat reliable.

¹³⁰ *Ibid*, hal. 169

¹³¹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...*, hal. 97

Tabel 4.9
Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	8

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 18.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach's untuk item pernyataan nomor 1 sampai 8 variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,610. Maka dapat disimpulkan angket atau kuesioner ini bersifat reliable.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.619	8

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 18.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach's untuk item pernyataan nomor 1 sampai 8 variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,619. Maka dapat disimpulkan angket atau kuesioner ini bersifat reliable.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui nilai residu/ perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak.¹³² Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi dengan normal atau tidak, peneliti menggunakan 2 pendekatan yakni pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dan melihat output dengan grafik *PP-Plots*.

1) Ketentuan pengambilan keputusan dengan menggunakan *Kolmogorov*

Smirnov adalah sebagai berikut:¹³³

- a) Bila nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tersebut tidak normal.
- b) Bila nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data tersebut normal.

¹³² Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2017), hal. 85

¹³³ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya, 2009), hal. 83

Tabel 4.11

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		insentif	lingk_kerja	kinerja
N		32	32	32
Normal	Mean	35.72	34.03	31.59
Paramet	Std. Deviation	2.439	2.482	2.500
ers ^{a,b}				
Most	Absolute	.197	.182	.099
Extreme	Positive	.112	.099	.099
Differenc	Negative	-.197	-.182	-.074
es				
Kolmogorov-Smirnov Z		1.112	1.032	.562
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168	.237	.910

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 18.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.11, mengenai uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov*, dapat dilihat bahwa hasil *Asymp. Sig.(2-tailed)* X1 sebesar 0,168; X2 sebesar 0,237; dan Y sebesar 0,910 dengan melakukan perbandingan taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data semua variabel insentif, lingkungan kerja dan kinerja berdistribusi secara normal.

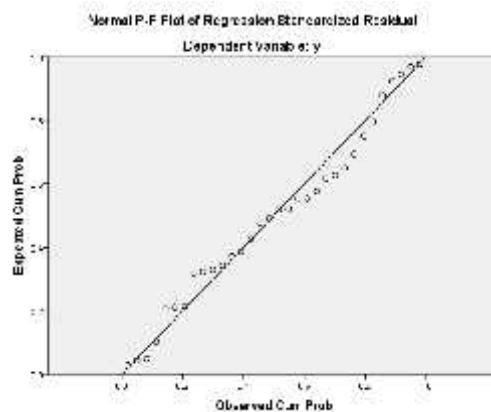
2) Ketentuan menggunakan *PP-Plots* adalah sebagai berikut:

- a) Apabila data menyebar dan mengikuti disekitar garis diagonal, maka distribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Apabila data menyebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka distribusi data tidak normal, sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1

Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 18.0, 2019

Kesimpulan dari gambar diatas adalah titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu ada hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi. Data yang baik untuk digunakan, adalah data yang harus terhindar dari multikolinearitas. Untuk menganalisis ada tidaknya multikolinearitas dilakukan analisis nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*, dengan syarat sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance* $< 0,1$ = terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ = tidak terjadi masalah multikolinearitas. Berikut ini hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 4.12

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	insentif	.995	1.005
	lingk_kerja	.995	1.005

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 18.0, 2019-04-10

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat:

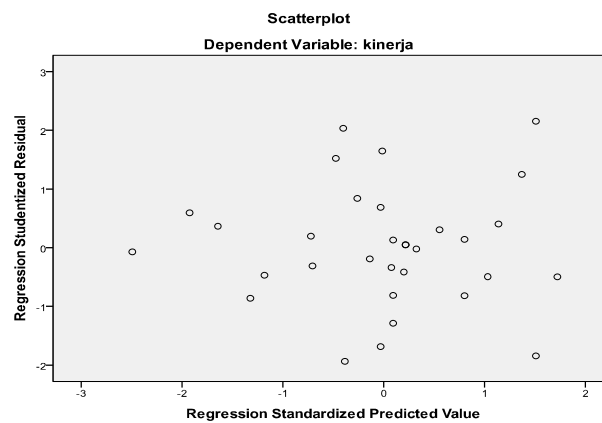
- 1) Nilai *Tolerance* X1 (Insentif) $0,995 > 0,1$ dan nilai VIF 1,005
- 2) Nilai *Tolerance* X2 (Lingkungan kerja) $0,995 > 0,1$ dan nilai VIF 1,005

Berdasar hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terdapat multikolinearitas karena kurang dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini berguna untuk menguji apakah ada perbedaan *variance residual* periode pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, bisa dengan melihat gambar pola *scatterplot*. Bila titik-titik pola *scatterplot* menyebar berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah SPSS 18.0, 2019

Dari hasil output *scatterplot* diatas di peroleh titik-titik menyebar dibawah dan diatas atau disekitar angka 0 dan tidak mempunyai pola tertentu yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada variabel tertentu dengan variabel lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan *Durbin-Watson*. Berikut hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.13
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 ^a	.309	.262	2.148	1.267

a. Predictors: (Constant), lingk_kerja, insentif

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, nilai *Durbin-Watson* berada diantara -2 atau +2 yaitu 1,267 yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan terbebas dari adanya autokorelasi.

4. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan dua variabel prediktor terhadap variabel kriterium.¹³⁴ Dalam penelitian ini, berguna untuk memeriksa pengaruh antara variabel independen X_1 (insentif), dan X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja). Berikut hasil pengujian regresi linier berganda:

Tabel 4.14
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.126	8.047		.389	.700
insentif	.492	.159	.480	3.102	.004
lingk_kerja	.320	.156	.318	2.055	.049

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 18.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 3,126 + 0,492 + 0,320 + e$$

¹³⁴ Hartono, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika...*, hal. 110

Hasil persamaan regresi berganda diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Saat variabel insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam keadaan konstan (tetap), maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 3,126 satuan.
- b. Saat variabel insentif (X1) meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,492 satuan.
- c. Saat variabel lingkungan kerja (X2) meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,320 satuan.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji f.

a. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah variabel insentif dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara individual. Prosedur pengujiannya sebagai berikut :

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependent.

Cara pengambilan keputusan uji-t adalah:

- 1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ = menerima H_a dan menolak H_0
jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ = menolak H_a dan menerima H_0
- 2) Jika nilai Sig. $< 0,05$ = menerima H_a dan menolak H_0
Jika nilai Sig. $> 0,05$ = menolak H_a dan menerima H_0

Tabel 4.15

Hasil Uji-t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.126	8.047		.389	.700
insentif	.492	.159	.480	3.102	.004
lingk_kerja	.320	.156	.318	2.055	.049

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 18.0, 2019

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka harus diketahui terlebih dahulu nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .

t_{tabel} dapat dilihat dalam tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$.¹³⁵

$$df = 32-2-1 = 29 \text{ (didapatkan hasil } t_{tabel} \text{ sebesar } 1,699)$$

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa hasil uji-t variabel insentif dan lingkungan dapat ditarik kesimpulan:

¹³⁵ Rochmat Aldy Purnomo & Puput Cahya Ambarwati (ed.), *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS: untuk Mahasiswa, Dosen, dan Praktisi, Cet. 1*, (Ponorogo: WADE Group, 2016), hal. 169

1) Pengaruh insentif (X1) terhadap kinerja (Y)

- a) Berdasarkan nilai signifikansi insentif (X1) $0,004 < 0,05$, ini berarti menerima H_a dan menolak H_0 .
- b) Berdasarkan nilai t_{hitung} insentif (X1) $3,102 > 1,699$, ini berarti menerima H_a dan menolak H_0 .

Jadi berdasarkan pengujian diatas, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

- a) Berdasarkan nilai signifikansi lingkungan kerja (X2) $0,049 < 0,05$, ini berarti menerima H_a dan menolak H_0 .
- b) Berdasarkan nilai t -hitung lingkungan kerja (X2) $2,055 > 1,699$, ini berarti menerima H_a dan menolak H_0 .

Jadi berdasarkan pengujian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji-F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X secara bersamaan terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini, uji-F digunakan untuk menguji pengaruh variabel X (insentif dan lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja).

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y)

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X_1 , X_2) terhadap variabel dependen (Y).

Cara pengambilan keputusan uji-F adalah:

1) jika t hitung $>$ t tabel = menerima H_a dan menolak H_0

jika t hitung $<$ t tabel = menolak H_a dan menerima H_0

2) Jika nilai Sig. $<$ 0,05 = menerima H_a dan menolak H_0

Jika nilai Sig. $>$ 0,05 = menolak H_a dan menerima H_0

Tabel 4.16

Hasil Uji-F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59.894	2	29.947	6.489	.005 ^a
Residual	133.825	29	4.615		
Total	193.719	31			

a. Predictors: (Constant), lingk_kerja, insentif

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 18.0, 2019

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka harus diketahui terlebih dahulu nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Dari uji-F, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 6,489 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,328.

F_{tabel} dapat dilihat dalam tabel statistik pada tingkat signifikan 0,05, dengan rumus: $df\ 1 = (\text{jumlah variabel}-1)$

$$df\ 2 = (n-k-1)$$

(n adalah jumlah data; k adalah jumlah variabel independen).¹³⁶

$$df\ 1 = 3-1 = 2$$

¹³⁶ *Ibid*, hal. 169

$df\ 2 = 32 - 2 - 1 = 29$ (lihat kolom ke-2, baris ke-29).

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan:

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, ini berarti menerima H_a dan menolak H_0 .
- 2) Berdasarkan nilai F_{hitung} $6,489 > 3,328$, ini berarti menerima H_a dan menolak H_0 .

Jadi berdasarkan pengujian diatas, dapat disimpulkan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.17

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 ^a	.309	.262	2.148	1.267

a. Predictors: (Constant), lingk_kerja, insentif

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 18.0, 2019

Nilai dari R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi yang nantinya akan diubah ke bentuk persentase dengan arti bahwa seberapa besar sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen.¹³⁷ Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai R

¹³⁷ *Ibid*, hal. 154

Square sebesar $0,309 = 30,9\%$ kinerja dapat dipengaruhi oleh insentif dan lingkungan kerja, sisanya $69,1\%$ ($100-30,9\%$), dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.