

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif kerja dari pegawai itu sendiri.

Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas pegawai. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para pegawainya. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi yang layak. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di

sekitar pegawai baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pegawai memiliki peran utama dalam melaksanakan instruksi berupa tugas yang dikoordinasikan atasan. Disiplin kerja bertujuan untuk agar tenaga kerja mematuhi segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakkan kantor yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. Serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada kantor, Serta tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan kantor, baik dalam jangka waktu yang pendek atau jangka waktu panjang.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan karena jenis dan lokasi pekerjaan dimana pegawai berada dan beraktivitas. Produktifitas pegawai bergantung pada tempat dan lingkungan tempat pegawai bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang sangat serius karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal.

Lingkungan kerja juga menyangkut pada tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai pada waktu bekerja. Fasilitas yang dimiliki Badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kabupaten rokan hulu merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Insentif merupakan sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Jadi insentif mempersoalkan bagaimana supaya kinerja pegawai maksimal efektif dan efisien dalam bekerja dan memotivasi pegawai yang kurang baik di dalam pekerjaannya supaya mau bekerja rajin dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Untuk mencapai kinerja yang baik, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan daerah Kabupaten Rokan Hulu melakukan peningkatan kerja yang maksimal dan mampu menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna untuk meraih tujuan dalam bekerja. Dengan memberikan kontribusi yang baik Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, diantaranya seperti disiplin kerja dalam ketepatan waktu bekerja, lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan insentif terhadap pegawai

guna menciptakan sikap dan tindakan yang profesional dalam menjalankan tanggung jawab dari masing-masing tugas yang diembani.

Tabel 1.1

**Data Pegawai Perbidang di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Rokan Hulu**

NO	NAMA BIDANG	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH IDEAL PEGAWAI
1	Sekretariat	12	21
2	Perencanaan dan Kepegawaian	7	14
3	Disiplin dan Kesejahteraan	10	16
4	Mutasi	10	24
5	Pengembangan SDM	6	10
6	Kinerja pegawai	33	50

Sumber: Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Oktober 2018

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan pegawai bidang Sekretariat berjumlah 12 pegawai atau 21 jumlah ideal pegawai dengan jumlah pegawai honorer 14 pegawai dan 33 pegawai negeri sipil. Pada bidang Perencanaan dan Kepegawaian berjumlah 7 pegawai atau 14 jumlah ideal pegawai, dengan pegawai honorer 2 pegawai dan 5 pegawai negeri sipil. Pada bidang Disiplin dan Kesejahteraan 10 pegawai atau 16 jumlah ideal pegawai, dengan 4 pegawai honorer dan 5 pegawai negeri sipil. Pada bidang Mutasi 10 jumlah pegawai atau 24 jumlah ideal pegawai, dengan 2 pegawai honorer dan 10 pegawai negeri sipil. Sedangkan pada bidang Pengembangan Karir 8 jumlah pegawai keseluruhannya pegawai negeri sipil.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hulu jumlah keseluruhan pegawai negeri

sipil 33 pegawai dan 14 pegawai honorer. Sedangkan jumlah keseluruhan 47 pegawai dengan tingkat jumlah ideal 50 pegawai.

Disiplin kerja dapat dilihat pada TUPOKSI Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Bahwa dari 5 bidang yang ada disiplin kerja terlihat pada bidang mutasi dimana, disiplin kerjanya meliputi kenaikan pangkat dalam satu tahun terdapat dua periode yaitu bulan April dan Oktober. Selain itu disiplin kerja pada bidang mutasi mengenai pensiun dibagi dua pensiun atas permintaan sendiri dan pensiun batas usia. Pensiun ini dilihat dari golongan, misalnya golongan 4A kebawah pengurusannya harus kepekanbaru dan golongan 4B keatas pengurusannya langsung ke Jakarta. Sisi lain disiplin kerja dibidang mutasi dapat dilihat jika ada pegawai tewas dalam melaksanakan tugas, dimana harus menceritakan kronologi kejadiannya seperti apa yang memakan waktu ± 1 tahun.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan karena jenis dan lokasi pekerjaan dimana pegawai berada dan beraktivitas. Produktifitas pegawai bergantung pada tempat dan lingkungan tempat pegawai bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang sangat serius karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal. Lingkungan kerja juga menyangkut pada tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai pada waktu bekerja. Fasilitas yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hulu seperti kurangnya pengadaan komputer dan mesin fotocopy hanya satu dimana kondisinya tidak memadai terkadang terjadi kerusakan merupakan bagian dari lingkungan kerja

yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul :

“ PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN ROKAN HULU”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu dalam memperhatikan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Kerja kepada para pegawai yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja.
2. Bagi penulis, dapat menambah wawasan dan pengetahuan sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia di fakultas ekonomi khususnya dalam manajemen sumber manusia.
3. Sebagai bahan informasi dan referensi serta kajian dan acuan bagi para penulis berikutnya serta pihak lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan landasan teoritik yang meliputi landasan teori, kerangka konseptual yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari penjelasan mengenai ruang lingkup penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, instrumen penelitian dan terknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik atau dalam BAB II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam kerangka teoritik yang dikemukakan dahulu. Apakah terarah pada pengujian kerangka teoritik atau penjelasan konstektual masalah yang menjadi permasalahan dan tujuan pembahasan bersangkutan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing **BAB** sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sikap dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan kantor.”

Menurut Mangkunegara (2012:239), Disiplin Kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dalam bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2012:238), Disiplin Kerja adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Menurut Singodimejo (2011:212) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (2013:89)

faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

a. Besar kecilnya pemberian Kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan yang setimpal dengan jerih payahnya.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

c. Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat berjalan di organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak

mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindung, dan dalam hatinya tidak akan berbuat hal serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel disiplin kerja Singodimedjo (2011:212) :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan –pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai kantor.

Menurut Drs. Malayu, S.P. Hasibuan (2012:194) membuat teori yang berisikan tentang indikator-indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- b. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan

semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiapkaryawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Menurut Gouzali Saydam (2011:291) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan/organisasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Siswanto (2010:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan (2009:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Menurut Sedarmayanti (2010:79) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Berdasarkan uraian defenisi-defenisi diatas dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Hal ini terjadi karena seiring meningkatnya standar kehidupan seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.5 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut A.A Prabu Mangkunegara (2012: 105) menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu :

Kondisi lingkungan tata ruang kerja meliputi :

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi pegawai untuk bertemu. Tata ruang yang tidak

baik akan membuat ketidaknyaman dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja pegawai.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, sehat dan aman menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas

Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam kantor adalah hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara pegawai kantor. Dengan adanya komunikasi di lingkungan kantor maka pegawai kantor akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.6 Indikator Lingkungan Kerja :

Menurut Sedarmayanti (2010:79) yaitu: Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan.

Berikut beberapa indikator lingkungan yang diuraikan Sedarmayanti (2010:79) yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja.

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan

yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6. Tata warna di tempat kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Di bawah ini terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia.

TABEL 2.1 Tata Warna yang mempengaruhi lingkungan kerja

NO	Warna	Jarak	Temperatur	Efek Psikis
1.	Putih	Netral	Dingin	Ketenangan
2.	Biru	Jauh	Dingin/sejuk	Keleluasaan, ketentraman
3.	Hijau	Jauh	Sangat dingin atau netral	Menyenangkan
4.	Merah	Dekat	Panas	Merangsang, kegembiraan dan kegiatan kerja, tetapi juga bisa mengganggu

5.	Oranye	Sangat dekat	Sangat hangat	Merangsang
6.	Kuning	Dekat	Hangat	Merangsang riang, gembira melenyapkan perasaan tertekan
7.	Coklat	Sangat dekat	Netral	Merangsang
8.	Ungu	Sangat dekat	Dingin	Agresif
9.	Hitam	Sangat dekat	Panas	Agresif, menakutkan

Sumber : Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu

7. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanaman perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Nitisemito (2010:159) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut Resa (2014:54) Indikator yang digunakan untuk mengukur Lingkungan kerja yaitu :

1. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Fasilitas kantor

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Pertukaran udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

4. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi guru guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

Menurut Nitisemito (2012:188) dalam Oswald H.F. Pokattong, Lisbeth Mananeke, dan Loindong (2015:662) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja dapat dilihat dari tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi dengan adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan

kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja harus lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap.

2.1.7 Pengertian Insentif Kerja

Menurut Harsono (2004:21) Insentif Kerja adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu yang berarti menawarkan insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

Menurut Sofyandi (2008:159) Insentif Kerja adalah salah satu bentuk dari kompensasi langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan.

Menurut Sirait (2006:200) Insentif Kerja adalah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan insentif adalah motif-motif dan imbalan - imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Menurut Andrew F. Sikula (2009:57) Insentif Kerja merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Menurut Heidjrachman (2011:87) Insentif Kerja dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut Adams Dan Hicks (2010:112) Insentif Kerja merupakan semua bentuk imbalan dan hukuman “Punishments” yang diterima oleh para pemberi layanan “Providers” sebagai konsekuensi dari organisasi tempat mereka bekerja, institusi yang mereka operasionalkan dan intervensi-intervensi yang mereka lakukan.

2.1.8 Faktor-Faktor Insentif kerja

Menurut Handoko (2009:56) ada enam faktor yang mempengaruhi insentif yaitu:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan berarti besarnya insentif pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.sebaliknya sangat tidak favorable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia lanjut.

2. Lama Bekerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

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

4. Kebutuhan

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

5. Keadilan dan Kelayakan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan,

sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang mengaku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan serta dalam pengorbananyayang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan juga ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang mengaku jabatan tersebut.oleh karena itu semakin tinggi pula output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

Kelayakan yaitu membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan / instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

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

2.1.9 Indikator Insentif Kerja

Menurut Pangabean (2012:77) Indikator Insentif yaitu:

1. Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan.
2. Imbalan ditentukan oleh prestasi yang melebihi standar

3. Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat.
4. Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material
 - a. Insentif dalam bentuk uang:
 - 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
 - 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
 - 3) Profit share Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya

mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.

4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:

(a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

(b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial.

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

1) Pembuatan rumah dinas

2) Pengobatan secara cuma-cuma

3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota

4) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji

5) Biaya pindah

6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif non material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a) Pemberian gelar (title) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau medali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

Menurut Sirait Justine (2006:202) indikator insentif adalah sebagai berikut:

1. Financial Incentive
2. Non Financial Incentive
3. Social Incentive.
4. Indikator

Insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Financial Incentive

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2. Non Financial Incentive

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan, dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3. Social Incentive

Keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Sondang P (2010:265) indikator yang mempengaruhi insentif kerja, adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
2. Tuntutan serikat kerja
3. Produktifitas
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
5. Peraturan Perundang-Undangan

2.1.10 Pengertian Kinerja Pegawai menurut para ahli :

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:67).

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps, 2010:102).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2012:160).

Menurut Ilyas (2011:66), kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Zainun (2009:21) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja, faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.

Menurut Mangkunegara (2012:39) ada tiga faktor yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu :

- Variabel individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), pengajian dan demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- Variabel psikologi, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

(A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,2012. Manajemen dan motivasi, balai pustaka, jakarta)

Menurut Susilo Martoyo (2010:181) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu :

1. Motivasi

Yaitu proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan disini dimaksudkan desakan alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecendrungan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tiada lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

2. Kemampuan

Adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

3. Lingkungan kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

2.3 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006:260) indikator-indikator kinerja ada lima Indikator sebagai berikut ini:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “ tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
 4. Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 5. Komitmen organisasi, yaitu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.
- Menurut Surya Dharma (2012: 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja

sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok.

Menurut Becker & Klimoski (2010 : 312), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Pekerjaan
- b. Kuantitas Pekerjaan
- c. Sikap

d. Kerjasama

e. Komunikasi

f. Kinerja Keseluruhan

Menurut Sedarmayanti (2011:12) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu Kualitas Kerja (Quality of work), Ketetapan Waktu (Pomptnees), Inisiatif (Initiative), Kemampuan (Capability).

2.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

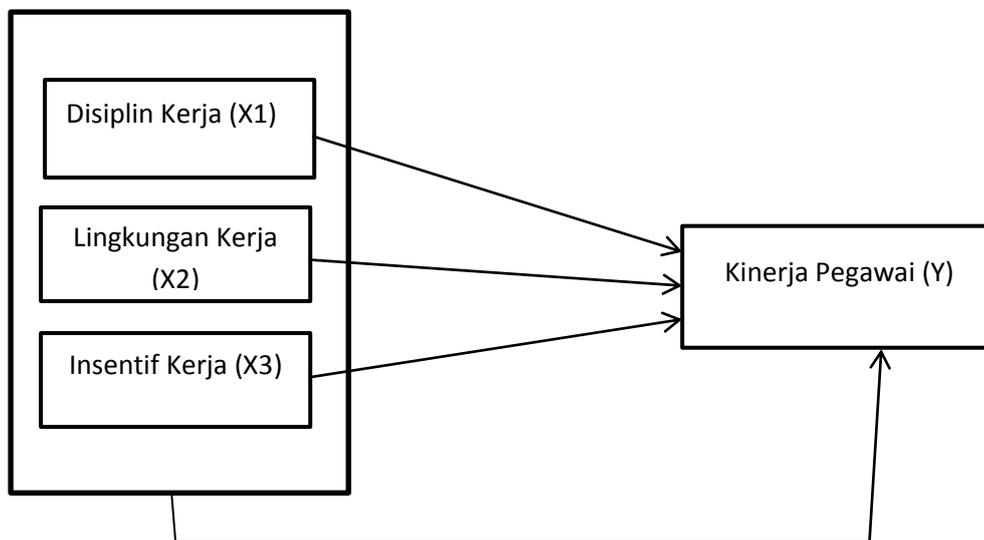
1. Mengacu pada pengamatan Penelitian yang dilakukan oleh Dorri Mitra Candana, dkk (2018) yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan”, menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, insentif terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja , dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Incasi Raya Muara Sakai Kecamatan Pancung Soal Pesisiran Selatan yang berjumlah 122 orang. Pengambilan sample dengan menggunakan formula slovin dan metode Cluster Random Sampling di peroleh sample 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 persial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Mengacu pada pengamatan penelitian yang dilakukan oleh Haedar, Muh.Ikbal, Gunair, dkk (2015) yang berjudul “ Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba”, menunjukkan bahwa Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penelitian dan studi kepustakaan. Hasil analisis regresi linear sederhana penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba dengan nilai koefisien korelasi pada output SPSS sebesar 0,889. Dengan hasil analisa yang telah dilakukan penelitian ini menyimpulkan bahwa bukti terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Abadi Motor Cabang Masamba.
3. Mengacu pada pengamatan penelitian yang dilakukan oleh Nurani, ddk (2015) yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulungagung”, menunjukkan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif dengan pengorbanannya dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Pengukuran kinerja karyawan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan waktu kerja. Dengan demikian harapan dari

CV Logam Indonesia di Tulungagung, dengan memberikan bonus, komisi maupun pemberian reward diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, kuantitas kerja karyawan dan karyawan lebih memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel, yaitu: variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Variabel dalam penelitian ini adalah insentif (X1) adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seseorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Variabel insentif dengan item bonus, komisi, dan pembagian laba berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung. Berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (10.386) dan sig. Sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung pada taraf nyata 5%. Besarnya kontribusi variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 61,70% sedangkan sisanya 38,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

2.5 Kerangka Konseptual

Variabel didalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (variabel terikat) dan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Kerja sebagai variabel independen (variabel bebas). Untuk memudahkan dalam melakukan pengumpulan data serta analisisnya. Secara sistematis kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Diadopsi dari Dori Mittra Candana (2018), dan dikembangkan menurut teori Singodimedjo (2011), Sedarmayanti (2010), Handoko (2008), Robbins (2006).

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja variable pertama, lingkungan kerja variable kedua, dan insentif kerja variable ketiga, sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat arah panah dari setiap variable menunjukkan arah panah menuju variable Y kinerja pegawai.

2.6 Hipotesis

Dari landasan teori, Penelitian terdahulu dan Kerangka konseptual tersebut, maka penulis mencoba merumuskan suatu hipotesis yaitu:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh Insentif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
- H4 : Diduga disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan kualitatif (Kuncoro, 2009:145). Pendekatan kualitatif adalah pendekatan melalui korelasional atau mencari pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*), seperti : wawancara langsung kepada objek penelitian. Sedangkan, pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian dengan menggunakan perhitungan *statistic*, berupa : angka-angka. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

3.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Rokan Hulu dengan jumlah populasi sebanyak 47 orang pegawai (Sugiyono, 2013:118).

2. Sampel

Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu sampel sensus (jenuh), Dimana teknik sampel yang memasukkan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2012:116). Dengan demikian sampel penelitian

ini adalah seluruh pegawai kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Rokan Hulu dengan jumlah 47 orang pegawai.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui objeknya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada objek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Pelaksanaan pengambilan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode :

1. Observasi (*Observation*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
2. Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden (Sukmadinata, 2013:216-220). Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan para pegawai, pihak

pimpinan, dan kepala seksi untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

3. Angket (*Questionnaier*), yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pernyataan yang ada di indikator disiapkan untuk tiap responden yang ada pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Pada dasarnya yang menjadi objek penelitian adalah variabel, sebab veriabel adalah gejala yang bervariasi yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010;45). Defenisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan dalam operasionalisasi dari sudut penelitian.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel Konsep	Variabel	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Singodimedjo, (2011:212)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhdap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan. 3. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Singodimedjo(2011:212)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti, (2010:79)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya ditempat kerja. 2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja. 3. Kelembaban ditempat kerja. 4. Sirkulasi udara

		<p>ditempat kerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Kebisingan di tempat kerja. 6. Tata warna di tempat kerja. 7. Dekorasi di tempat kerja. 8. Musik di tempat kerja. 9. Keamanan di tempat kerja. <p>Sedarmayanti, (2010:79)</p>
Insentif (X3)	<p>Insentif adalah Setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.</p> <p>Handoko, (2008:56)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Lama bekerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan kelayakan 6. Evaluasi jabatan <p>Handoko,(2008:56)</p>
Kinerja Pegawai (Y)	<p>Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.</p> <p>Robbins, (2006:260)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen organisasi <p>Robbins, (2006:260)</p>

3.6 Instrumen Penelitian

1. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dimana peneliti akan memberikan bobot pada setiap jawaban dari pernyataan tersebut dan akan diberikan skor pada jawaban tersebut. Untuk menganalisa data deskriptif kuantitatif dipergunakan skala pengukuran yang memakai skala likert dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Kerangka Skor Jawaban Skala Likert

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social sugiyono (2013:168).

2. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah menggambarkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabelitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut dan sebaliknya, jika reliabilitas rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan penulis akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji t) dan uji analisis regresi berganda (uji f). Data kualitatif bertujuan untuk menjelaskan hasil penelitian secara narasi.

1. Analisis Deskriptif

Uji *statistic* dasar untuk menentukan deskriptif data mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai dalam bentuk frekuensi dan persentase, serta nilai rata-rata. Analisis distribusi frekuensi penilaian variabel dengan menggunakan rumus penilaian menurut (Arikunto, 2010:14), yaitu:

$$P = f/N \times 100\%$$

Dimana:

P : Persentase

F : Frekuensi item soal

N : Jumlah soal

Kemudian dikonsultasikan dengan kriteria pencapaian responden diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tingkat Capaian Responden (TCR)

No	Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
1	81-100	Sangat Baik
2	61-80	Baik
3	41-60	Cukup Baik
4	21-40	Kurang Baik

5	0-20	Tidak Baik
---	------	------------

Sumber : Arikunto, (2010:121).

2. Analisis Kuantitatif Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013:160).

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013:105). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dengan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Multikolinieritas terjadi bila nilai VIF diatas nilai 10 atau *tolerance value* dibawah 0,10. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas didalam model regresi dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot*. Metode tersebut dilakukan dengan cara melihat grafik *scatter plot* antara ZPRED atau variabel dependen dengan SRESID atau residualnya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana : Y : Kinerja pegawai

α : Konstanta

β : Koefisien regresi parsial

X_1 : Disiplin kerja

X_2 : Lingkungan kerja

X_3 : Insentif kerja

Hasil persamaan regresi berganda tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji yaitu:

4. Analisis Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu

berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghozali (2013:97).

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif kerja untuk mengetahui apakah tiga variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. $H_a : \beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- c. Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = (k-1, n-k, α), dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer program SPSS.
- d. Kesimpulan yang diambil adalah jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sebaliknya Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, dengan f_{tabel} derajat kebebasan = (k-1, n-k, α).

b. Uji t

Uji t ini dikenal dengan istilah uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif kerja variabel bebas (X) terhadap kinerja pegawai variabel

terikat (Y) dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5%. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian