

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur golongan besar dan menengah yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun subjek penelitian adalah karyawan bagian akuntansi dan keuangan yang bekerja pada perusahaan manufaktur golongan besar dan menengah di DIY. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling* yakni pengambilan sampel didasarkan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya, kuesioner yang berhasil dikumpulkan sejumlah 150 sedangkan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 91 dengan tingkat *usable response rate* sebesar 60,6%. Tabel pengembalian kuesioner disajikan dalam tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

| No | Keterangan | Jumlah Kuesioner | Presentase |
|----|--|------------------|------------|
| 1 | Kuesioner yang tersebar | 150 | 100% |
| 2 | Kuesioner yang kembali | 98 | 65,3% |
| 3 | Kuesioner yang tidak kembali | 52 | 34,6% |
| 4 | Kuesioner dengan jawaban tidak lengkap | 3 | 2% |
| 5 | Kuesioner yang terkena <i>outlier</i> | 4 | 2,6% |
| 6 | Kuesioner yang dapat diolah | 91 | 60,6% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Rincian perolehan kuesioner dapat dilihat pada lampiran. Setelah proses pengumpulan data, kemudian dilakukan *editing* dan pemberian kode (*coding*) lalu

kemudian ditabulasikan. Selanjutnya proses pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 16.0.

B. Data Responden

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 91 responden, dapat diidentifikasi karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-laki | 54 | 59,4% |
| 2 | Perempuan | 37 | 40,6% |
| 3 | Total | 91 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 54 orang yakni 59,4% dan perempuan sebanyak 37 orang atau 40,6%.

Selanjutnya adalah karakteristik responden dilihat berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah | Presentase |
|----|-------------|--------|------------|
| 1 | <20 tahun | 3 | 3,3% |
| 2 | 20-30 tahun | 43 | 47,2% |
| 3 | 31-40 tahun | 30 | 32,9% |
| 4 | 41-50 tahun | 15 | 16,4% |
| | Total | 91 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 4.3 menunjukkan karakteristik responden yang dilihat dari kategori usia pegawai. Kategori usia pegawai berkisar antara 20 – 50 tahun. Sehingga berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa dari total 91 responden, sebagian besar berusia 20-30 tahun yakni sejumlah 43 orang yakni 47,2%. Lalu

responden dengan usia dibawah 20 tahun hanya terdiri dari 3 orang saja atau hanya 3,3%. Sisanya adalah reponden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase 32,9% dan responden dengan usia 41-50 tahun sejumlah 15 orang atau 16,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika dilihat dari segi uasia, karyawan bagian akuntansi dan keuangan yang bekerja pada perusahaan manufaktur golongan besar dan menengah di DIY masih tergolong usia produktif yakni berkisar antara 20-30 tahun.

Lebih lanjut, karakteristik reponden apabila dilihat dari pendidikan akan disajikan dalam tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|-------|-------------------|--------|------------|
| 1 | SMU / Sederajat | 20 | 21,9% |
| 2 | Diploma / Sarjana | 65 | 71,4% |
| 3 | Pascasarjana | 6 | 6,6% |
| Total | | 91 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Table 4.4 menunjukkan klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan. Kemudian, berdasarkan hasil penelitian yang tersaji dalam tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa reponden dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan menengah yakni program diploma / sarjana sebanyak 65 responden atau 71,4% dan sebagian kecil memiliki tingkat pendidikan tinggi yakni pascasarjana sebanyak 6 responden atau 6,6%.

Sisanya memiliki pendidikan SMU / sederajat sebanyak 20 responden atau sekitar 21,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika dilihat dari segi pendidikan, karyawan bagian akuntansi dan keuangan yang bekerja pada perusahaan manufaktur golongan besar dan menengah di DIY mempunyai

pendidikan terakhir pada tingkat menengah yakni pada pendidikan diploma atau sarjana.

C. Hasil dan Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Uji Statistik Deskriptif

| Variabel | N | Kisaran Teoritis | Mean Teoritis | Kisaran Empiris | Mean Empiris | Std. Deviation |
|------------------|----|------------------|---------------|-----------------|--------------|----------------|
| Kinerja Pegawai | 91 | 7-35 | 21 | 21-32 | 28,26 | 1,381 |
| Kemampuan Kerja | 91 | 9-45 | 27 | 30-37 | 34,99 | 1,494 |
| Lingkungan Kerja | 91 | 10-50 | 30 | 30-50 | 42,90 | 3,876 |
| Motivasi | 91 | 6-30 | 18 | 20-29 | 25,21 | 1,723 |
| Insentif | 91 | 10-50 | 30 | 30-50 | 42,44 | 4,126 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat kisaran teoritis, *mean* teoritis, kisaran empiris, *mean* empiris, dan *std. deviation*. Kisaran teoritis adalah perkiraan nilai minimum dan maksimum total skor jawaban dari setiap variabel. Nilai kisaran minimum diperoleh dengan cara mengalikan total pernyataan dalam kuesioner dengan nilai jawaban terendah. Kisaran empiris merupakan nilai maksimum dan minimum dari total skor jawaban aktual yang diperoleh setelah dilakukan analisis deskriptif.

Mean adalah cara yang digunakan untuk mengukur nilai sentral suatu distribusi data berdasarkan nilai rata-rata yang dihitung yakni dengan cara membagi hasil penjumlahan data yang diteliti. Kemudian *std. deviation* adalah varian untuk mengukur disperse dengan nilai yang dikuadratkan.

Berdasarkan informasi pada tabel 4.5, dapat dilihat bahwa:

a. Variabel kinerja pegawai

Dengan jumlah responden dalam penelitian sebanyak 91 responden, variabel kinerja pegawai yang diukur menggunakan instrument dengan total 7 butir pertanyaan memiliki nilai minimum 21 dan nilai maksimum 32. Sedangkan nilai *mean* empiris 28,26 dan nilai *std. deviation* 1,381.

b. Variabel kemampuan kerja

Dengan jumlah responden dalam penelitian sebanyak 91 responden, variabel kinerja kemampuan kerja yang diukur menggunakan instrument dengan total 9 butir pertanyaan memiliki nilai minimum 30 dan nilai maksimum 37. Sedangkan nilai *mean* empiris 34,99 dan nilai *std. deviation* 1,494.

c. Variabel lingkungan kerja

Dengan jumlah responden dalam penelitian sebanyak 91 responden, variabel lingkungan kerja yang diukur menggunakan instrument dengan total 10 butir pertanyaan memiliki nilai minimum 30 dan nilai maksimum 50. Sedangkan nilai *mean* empiris 42,90 dan nilai *std. deviation* 3,876.

d. Variabel motivasi

Dengan jumlah responden dalam penelitian sebanyak 91 responden, variabel motivasi yang diukur menggunakan instrument dengan total 6 butir pertanyaan memiliki nilai

minimum 20 dan nilai maksimum 29. Sedangkan nilai *mean* empiris 25,21 dan nilai *std. deviation* 1,723.

e. Variabel insentif

Dengan jumlah responden dalam penelitian sebanyak 91 responden, variabel insentif yang diukur menggunakan instrument dengan total 10 butir pertanyaan memiliki nilai minimum 30 dan nilai maksimum 50. Sedangkan nilai *mean* empiris 42,44 dan nilai *std. deviation* 4,126.

2. Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Butir | Component | Ket. |
|------------------|--------------|------------------|-------------|
| Kinerja Pegawai | KP1 | 0,645 | Valid |
| | KP2 | 0,804 | Valid |
| | KP3 | 0,787 | Valid |
| | KP4 | 0,712 | Valid |
| | KP5 | 0,698 | Valid |
| | KP6 | 0,667 | Valid |
| | KP7 | 0,667 | Valid |
| Kemampuan Kerja | KKP1 | 0,479 | Valid |
| | KKP2 | 0,662 | Valid |
| | KKP3 | 0,719 | Valid |
| | KKP4 | 0,629 | Valid |
| | KKP5 | 0,650 | Valid |
| | KKP6 | 0,535 | Valid |
| | KKP7 | 0,494 | Valid |
| | KKP8 | 0,539 | Valid |
| | KKP9 | 0,508 | Valid |
| Lingkungan Kerja | LK1 | 0,691 | Valid |
| | LK2 | 0,846 | Valid |
| | LK3 | 0,798 | Valid |

| Variabel | Butir | Component | Ket. |
|----------|-------|-----------|-------|
| | LK4 | 0,760 | Valid |
| | LK5 | 0,526 | Valid |
| | LK6 | 0,607 | Valid |
| | LK7 | 0,798 | Valid |
| | LK8 | 0,833 | Valid |
| | LK9 | 0,742 | Valid |
| | LK10 | 0,797 | Valid |
| Motivasi | MKP1 | 0,444 | Valid |
| | MKP2 | 0,741 | Valid |
| | MKP3 | 0,730 | Valid |
| | MKP4 | 0,746 | Valid |
| | MKP5 | 0,758 | Valid |
| | MKP6 | 0,686 | Valid |
| Insentif | IP1 | 0,549 | Valid |
| | IP2 | 0,783 | Valid |
| | IP3 | 0,788 | Valid |
| | IP4 | 0,877 | Valid |
| | IP5 | 0,881 | Valid |
| | IP6 | 0,899 | Valid |
| | IP7 | 0,726 | Valid |
| | IP8 | 0,789 | Valid |
| | IP9 | 0,684 | Valid |
| | IP10 | 0,619 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel uji validitas di atas, dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 7 butir pertanyaan (KP1 – KP7) memiliki nilai *component* > 0,4 pada seluruh butir pertanyaan. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan sebagai instrumen variabel kinerja pegawai dapat dikatakan *valid*. Selanjutnya pada variabel Kemampuan Kerja yang terdiri dari 9 butir pertanyaan (KKP1 – KKP9) juga memiliki nilai *component* > 0,4 pada seluruh butir pertanyaan. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan yang ada dalam variabel kemampuan kerja adalah *valid*. Kemudian pada variabel Lingkungan Kerja yang terdiri dari 10 butir pertanyaan (LK1 – LK10) memiliki nilai *component* > 0,4 sehingga seluruh butir pertanyaan dikatakan *valid*. Begitu juga dengan

variabel Motivasi (MKP1 – MKP6) dan variabel Insentif (IP1 – IP10) masing-masing butir pertanyaan memiliki nilai *component* yang lebih besar dari 0,4 ($>0,4$) sehingga keseluruhan butir pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dikatakan *valid*.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|------------------|-------------------------|------------|
| Kinerja Pegawai | 0,829 | Reliabel |
| Kemampuan Kerja | 0,727 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,908 | Reliabel |
| Motivasi | 0,777 | Reliabel |
| Insentif | 0,918 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kinerja pegawai sebesar 0,829, kemampuan kerja sebesar 0,727, lingkungan kerja sebesar 0,908, motivasi sebesar 0,777 dan variabel insentif sebesar 0,918. Maka berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa setiap item pertanyaan yang diberikan kepada responden mampu memperoleh data secara konsisten. Yang berarti jika pertanyaan tersebut diajukan kembali kepada responden maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban yang sebelumnya telah diberikan responden terdahulu.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk melakukan uji normalitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Hasil uji normalitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 91 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.03488504 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .070 |
| | Positive | .070 |
| | Negative | -.070 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .672 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .757 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan dalam tabel 4.8, dapat dilihat bahwa signifikansi (*Asymp. Sig (2-tailed)*) adalah sebesar 0,757. Hal tersebut menunjukkan bahwa perolehan nilai signifikansi (sig.) adalah lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) sehingga kesimpulan dari hasil uji tersebut yaitu bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

| No | Variabel | Tolerance | VIF |
|----|------------------|-----------|-------|
| 1 | Kemampuan Kerja | 0,870 | 1,149 |
| 2 | Lingkungan Kerja | 0,896 | 1,117 |
| 3 | Motivasi | 0,877 | 1,140 |
| 4 | Insentif | 0,883 | 1,133 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.9, ditunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi dan insentif secara keseluruhan memiliki nilai yang tidak kurang dari 0,01. Sedangkan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi dan insentif secara keseluruhan memiliki nilai kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| No | Variabel | Sig. |
|----|------------------|-------|
| 1 | Kemampuan Kerja | 0,626 |
| 2 | Lingkungan Kerja | 0,787 |
| 3 | Motivasi | 0,142 |
| 4 | Insentif | 0,256 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 4.10 menunjukkan ada atau tidaknya hubungan signifikan antar seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig

yang tertera pada tabel. Apabila sig melebihi angka 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau model tersebut tergolong homoskedastisitas.

Sehingga dari tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig variabel kemampuan kerja sebesar $0,626 > 0,05$. Nilai sig variabel lingkungan kerja $0,787 > 0,05$. Nilai sig variabel motivasi $0,142 > 0,05$. Dan nilai variabel insentif $0,256 > 0,05$. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteros.

4. Hasil Uji Hipotesis

Berikut adalah hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
|------------------|--------------------------------|------------|----------------------------|---------------------------------|
| | B | Std. Error | Beta | |
| (constant) | 9.625 | 3.558 | | .008 |
| TOTAL_KKP | .111 | .080 | .120 | .170 |
| TOTAL_LK | .163 | .030 | .458 | .000 |
| TOTAL_MKP | .179 | .069 | .224 | .011 |
| TOTAL_IP | .076 | .029 | .228 | .009 |
| F: 16.792 | Sig. : .000^a | | R²: .439 | Adj. R²: .412 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka dapat disusun model regresi linier berganda dalam persamaan berikut:

$$KP = 9,625 + 0,163LK + 0,179MKP + 0,076IP + e$$

Sehingga berdasarkan persamaan regresi linier berganda seperti yang tercantum di atas dapat dilihat hubungan antara masing-masing variabel. Nilai konstanta sebesar 9,625 menjelaskan bahwa pengaruh kemampuan kerja pegawai, lingkungan kerja di perusahaan, motivasi kerja dan insentif pegawai terhadap kinerja pegawai konstan. Kemudian dilihat pada nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah positif sebesar 0,163. Artinya bahwa setiap lingkungan kerja meningkat 1% maka diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,163%.

Lebih lanjut analisis mengenai nilai koefisien variabel motivasi kerja dihasilkan positif sebesar 0,179. Artinya adalah setiap peningkatan motivasi kerja sebanyak 1% akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,179. Yang terakhir adalah analisis nilai koefisien pada variabel insentif pegawai dengan nilai positif sebesar 0,076. Yang artinya setiap kenaikan insentif pegawai sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,076.

Berdasarkan tabel di atas pula, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,412 atau sekitar 41,2%. Hal ini diartikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 41,2%. Sedangkan sisanya 58,2% diulaskan untuk variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan hasil uji *F* diperoleh nilai sig F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan

kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan. Berikut adalah pembahasan hasil uji hipotesis 1 – 4:

a. Hasil Uji Hipotesis 1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis 1 (H_1) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,111 dan nilai sig 0,170 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak karena nilai sig pada variabel kemampuan kerja lebih besar dari α (0,05) sehingga variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

b. Hasil Uji Hipotesis 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis 2 (H_2) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,163 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Hasil Uji Hipotesis 3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis 3 (H_3) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,179 dan nilai sig 0,011 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3

diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Hasil Uji Hipotesis 4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis 4 (H_4) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,076 dan nilai sig $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa insentif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.12
Ringkasan Hasil Hipotesis Penelitian

| | Hipotesis | Hasil |
|----------------------|---|-----------------|
| H₁ | Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai | Ditolak |
| H₂ | Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai | Diterima |
| H₃ | Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai | Diterima |
| H₄ | Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai | Diterima |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut didapat dari hasil signifikansi sebesar 0,170 yang mana nilai tersebut lebih besar dari α ($0,170 > 0,05$). Pada dasarnya kemampuan kerja merupakan suatu keahlian yang ada pada diri seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Jika seorang pegawai diberikan kesempatan untuk

meningkatkan keterampilannya dalam bekerja, dan mampu menggunakannya secara baik dan benar, maka diharapkan hal tersebut dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruhnya variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai kemungkinan dikarenakan pegawai perusahaan tidak memanfaatkan secara bijak mengenai keterampilan kerja yang dimiliki. Sehingga meskipun upaya manajemen perusahaan dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai sudah dilakukan demi meraih target perusahaan, apabila SDM yang bersangkutan tidak memanfaatkannya secara tepat maka hal tersebut akan sia-sia saja dan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puteri (2016) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Sejahtera Wisesa. Selanjutnya hasil penelitian terdahulu oleh Aisha *et al* (2015) juga menunjukkan hasil yang sama yakni kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada universitas terkemuka di Indonesia.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya adalah bahwa semakin bagus kualitas atau kondisi lingkungan kerja

suatu perusahaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Lingkungan kerja memang merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan suatu kelancaran kegiatan produksi di dalam suatu perusahaan. bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mendukung kinerja para pegawainya dalam memenuhi target perusahaan. lingkungan kerja juga memiliki peran penting bagi pekerja yang berada di dalamnya karena berdasarkan hasil penelitian ini, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Permansari (2013) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Raharjo Semarang. Hal tersebut berarti semakin tinggi kualitas lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan maka berdampak pada semakin tinggi kinerja pegawai perusahaan tersebut. Selain itu, hasil penelitian Dhermawan *et al* (2012) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu ditingkatkan untuk terciptanya suatu suasana kerja yang nyaman sehingga bersampak pada kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan memengaruhi kinerja para pegawai dalam perusahaan tersebut. Khand (2011) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja pegawai dan menghasilkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh

Sofyan (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kabupaten X.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam diri setiap individu tentu memiliki motivasi tersendiri untuk mendorong individu tersebut melakukan hal hal yang dikehendakinya. Hal tersebut meliputi aktivitas maupun pekerjaan yang dilakukannya. Seorang karyawan perusahaan memiliki motivasi untuk terus memenuhi kebutuhan dalam hidupnya sehingga ia bekerja pada perusahaan tertentu. Pemimpin atau direktur perusahaan sering kali memberikan motivasi atau masukan bagi para pegawainya dengan tujuan agar para pegawainya mampu melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin dan mampu mencapai target perusahaan yang telah ditentukan di awal. Dengan motivasi yang diberikan, diharapkan para pegawai akan selalu giat dan rajin dalam melakukan kewajibannya dalam bekerja sehingga tidak merugikan perusahaan. karena pada dasarnya, motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai tersebut akan secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi produktifitas perusahaan.

Kemudian, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2012) yang menyatakan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai akan memengaruhi kinerja

pegawai dan dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Selanjutnya, penelitian terdahulu oleh Dhermawan *et al* (2012) juga beranggapan bahwa pemimpin instansi maupun perusahaan perlu meningkatkan motivasi para pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik terutama motivasi untuk sesegera mungkin menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya.

Motivasi juga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Karena menurunnya motivasi karyawan bisa jadi disebabkan oleh kurangnya perhatian pihak perusahaan terhadap para pegawainya. Sehingga untuk mengatasi hal tersebut, pihak perusahaan harus membuat sistem “*reward*” yang diperuntukan bagi karyawan agar mampu memacu kinerja karyawan perusahaan (Potu, 2013). Di samping itu, semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada perusahaan (Rachmawati *et al*, 2006).

4. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebenarnya, peran insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan tidak jauh berbeda dengan peran motivasi. Dalam hal ini, insentif juga memberikan pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sering kali pemimpin perusahaan melakukan berbagai macam

usaha untuk mendongkrak semangat pegawainya agar giat dalam bekerja. Salah satunya adalah dengan memberikan insentif yang tinggi kepada para pegawai agar memacu kinerja para pegawai. Tujuannya tidak lain adalah agar target perusahaan dapat tercapai dan meningkatkan produktifitas perusahaan dan pada akhirnya perusahaan akan memperoleh keuntungan dan tidak merugi. Biasanya, pegawai dengan prestasi yang bagus dan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan bahkan melampaui target perusahaan , akan diberikan insentif atau kompensasi oleh pemimpin perusahaan dengan harapan akan meningkatkan semangatnya dalam bekerja dan menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai karena semua akan berlomba-lomba mendapatkan insentif atau kompensasi yang dijanjikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ini didukung oleh hasil penelitian Dhermawan dkk (2012) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi bagi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai menunjukkan jika semakin baik insentif maupun kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin baik pula kinerja para pegawainya. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Condly (2003) menerangkan bahwa pemberian insentif pada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai hingga 22%. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khan (2011) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena dapat memicu semangat kerja. Selanjutnya hasil penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Fauzian (2012) dan Aisha *et al* (2013) juga menunjukkan hasil yang sama dengan hasil penelitian ini yakni insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan.

