

PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UPBU DR. FERDINAND LUMBAN TOBING

Adi Sumitro¹⁾, Yenni Sofiana Tambunan²⁾, Yusi Tri Utari Panggabean³⁾

1,2,3) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

Koresponden : isyahfitri616@gmail.com¹⁾, yennisofiana@gmail.com²⁾,
yusitriutari@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing dengan penyebaran kuesioner berjumlah 29 responden.

Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,968 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai 96,8% ditentukan oleh variabel bebas Insentif dan Lingkungan Kerja secara serempak dan sisanya sebesar 3,2 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Insentif (X_1) sebesar $20,688 > t$ tabel 2.05553 dan Lingkungan kerja (X_2) sebesar $2,183 > t$ table 2,05553, maka hipotesis menyatakan Insentif dan Lingkungan Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung $393,810 > F$ tabel 3.37 dan signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing dapat diterima.

Kata Kunci : *Insentif, Kinerja, Lingkungan Kerja.*

PENDAHULUAN

Di era saat ini, persaingan dalam suatu perusahaan sangat ketat. Suatu perusahaan atau organisasi manapun, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Agar hasil yang diinginkan dapat sesuai dengan apa yang diharapkan, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat kerja tersebut diperlukan pula kondisi lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di bandara. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek termasuk kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar pegawai, dan dukungan dari atasan. Begitu juga fenomena yang berkaitan dengan insentif khususnya insentif dalam bentuk non-material seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karir dan pemberian penghargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing dimana diketahui bahwa kinerja pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kejelasan system pemberian insentif kepada pegawai dan juga diketahui bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif, hal tersebut menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang

diberikan sehingga banyak pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.**

LANDASAN TEORI

Menurut **Hasibuan, (2014:117)**. Mengemukakan bahwa insentif adalah “Tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Sedangkan menurut **Dessler (2015:58)** insentif adalah “Ganjaran finansial yang diberikan kepada pegawai yang tingkat produksinya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai.

Menurut **Sedarmayanti (2017:31)**, mendefinisikan 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”. Sedangkan menurut **Mangkunegara (2015:17)** “lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai”.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja.

Menurut **Hasibuan dalam Shafwan Koto, dkk. (2024)** kinerja adalah “Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Sedangkan **Wirawan (2016:5)** menyebutkan bahwa “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya (**Hani, 2014:193**).

Menurut **Wibowo (2014:277)**, indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Efektif
Efektif adalah dapat membawa hasil atau berhasil guna
- 2) Efisien
Efisien adalah mampu melaksanakan sesuatu dengan cepat dan dengan pengorbanan yang relatif kecil.
- 3) Terukur
Terukur adalah suatu kondisi, dimana hasil yang diperoleh dapat ditentukan nilainya dengan baik.
- 4) Bernilai
Bernilai adalah sesuatu yang dapat dinilai dengan nilai yang maksimal
- 5) Tepat sasaran
Tepat sasaran adalah keadaan dimana suatu tindakan yang dilakukan tidak lari dari apa yang dimaksudkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing. Dan untuk waktu penelitian ini dilaksanakan dimulai dari bulan Mei 2024 s/d September 2024.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Menurut **Arikunto (2016:116)** Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah “Subyek dari mana data dapat diperoleh”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya, (Sumadi, 2014:93) Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.
- b. Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. (**Sumadi, 2014:94**). Pada penelitian ini sumber data sekunder dari dokumen-dokumen yang ada pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 1. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Insentif, Lingkungan kerja dan Kinerja yang menjadi faktor penelitian.
 2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan/pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik Analisis Data

Rumusan Masalah pada penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan tahap-tahap sebagai berikut yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Data. Uji Multikolinieritas, Analisis Koefisien Korelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Determinasi, Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji *t*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

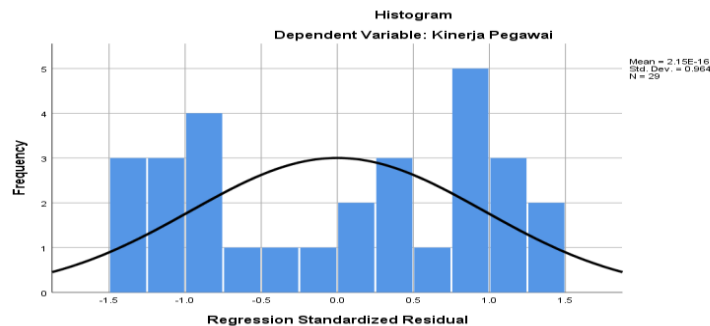
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*.

1. Analisis grafik

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagaimana pada gambar 4.1.

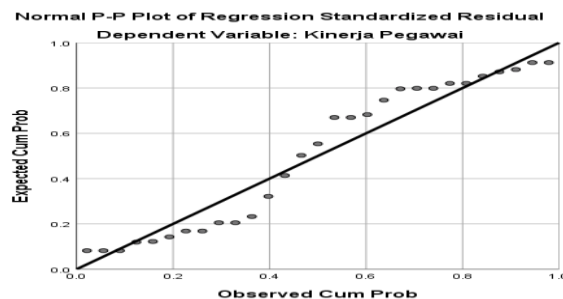
Gambar 4.1
Grafik Histogram
Variabel Insentif, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai



Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Pada gambar 4.1 terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Gambar 4.2
Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)
Grafik Normal P-P Plot Of Regression
Standardized Residual



Pada gambar 4.2 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

2. Analisis Statistik

Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik kolmogorov Smirnov (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis: Jika probabilitas (Asymp. Sig) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,97 maka H_a ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas di atas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97 berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
Variabel Insentif , Lingkungan Kerja
dan Kinerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.88407181
Most Extreme Differences	Absolute		.159
	Positive		.155
	Negative		-.159
Test Statistic			.159
Asymp. Sig. (2-tailed)			.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

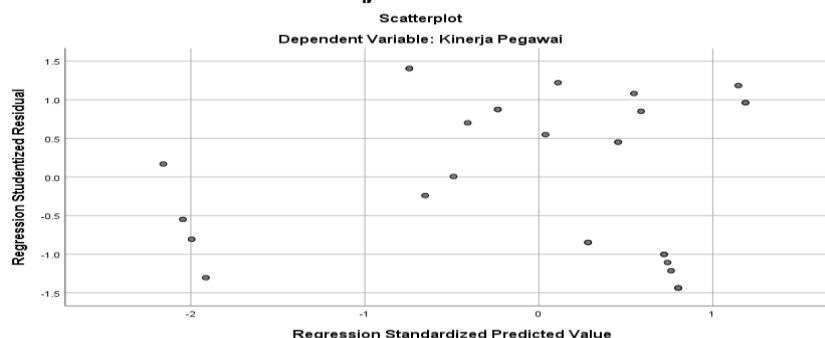
Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,060 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,159 < dari nilai Z untuk sig 5% yaitu 1,96 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Syarat pengambilan keputusan dengan nilai tolerance dan VIF adalah sebagai berikut.

a. Jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi Multikolineartias

b. Jika nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 artinya terjadi multikolinearitas.

c.

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.026	1.617		1.253	.221		
Insentif	.841	.041	.921	20.688	.000	.620	1.613
Lingkungan Kerja	.099	.045	.097	2.183	.038	.620	1.613

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS26)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Insentif dan Lingkungan Kerja) adalah 0,620 dan 0,620. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 1,613 dan 1,613. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

d) Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Insentif (variabel X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut di atas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V26, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.20

Tabel 4.3
Output Koefisien Korelasi

Correlations				
		Insentif	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Insentif	Pearson Correlation	1	.616**	.981**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	29	29	29
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.616**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	29	29	29
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.981**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	29	29	29

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut di atas, maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Insentif dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,981 termasuk kategori sangat Kuat, sedangkan korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,665 dikategorikan Kuat. Jadi terdapat hubungan sedang positif masing-masing antara Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.

e) Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.968	.966	.917	2.931
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Insentif					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Dari perhitungan di atas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,968 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 96,8% ditentukan oleh variabel bebas Insentif (Variabel X1) dan Lingkungan Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 3,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

f) Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 4.5
Output Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.026	1.617		1.253	.221		
	Insentif	.841	.041	.921	20.688	.000	.620	1.613
	Lingkungan Kerja	.099	.045	.097	2.183	.038	.620	1.613

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Dari tabel 4.5 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,026 + 0,841 X_1 + 0,099 X_2$, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta regresi sebesar 2,026 menunjukkan bahwa pada Insentif , Lingkungan Kerja , dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing sebesar 2,026.
2. Insentif (Variabel X1) koefisien regresinya sebesar 0,841, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Insentif (Variabel X1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.
3. Lingkungan Kerja (Variabel X2) koefisien regresinya sebesar 0,099, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik

Lingkungan Kerja (Variabel X2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja secara individu atau parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.026	1.617		1.253	.221		
	Insentif	.841	.041	.921	20.688	.000	.620	1.613
	Lingkungan Kerja	.099	.045	.097	2.183	.038	.620	1.613

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja secara individu atau parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Insentif

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 29-3$ diketahui t tabel = 2.05553 dan t hitung = 20,688. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Insentif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.
- Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

2. Variabel Lingkungan Kerja

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 26$ (29-3) diketahui t tabel = 2.05553 dan t hitung = 2,183. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.
- Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,038 lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.

b. Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.24

Tabel 4.24
Hasil Uji F (Uji Anova)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	662.943	2	331.472	393.810	.000 ^b
Residual	21.884	26	.842		
Total	684.828	28			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 26$ (diperoleh dari hasil df , $(n-k-1) = (29-2-1) = 26$ diketahui $F_{tabel} = 3,37$ dan $F_{hitung} = 393,810$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima sehingga Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.
- Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P -value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Insentif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $> t_{tabel}$ ($20.688 > 2.05553$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Insentif berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Bentuk Pemberian Insentif yang berlangsung di Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing sudah tergolong sangat baik. Insentif pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing sedikit banyak akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan **Wirawan, (2016:76)**, insentif adalah “Perangsang yang ditawarkan

kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,183 > 2,05553$) dengan tingkat signifikan $0,038$ atau lebih kecil dari 5% , maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama **Siti Aisyah, dkk, (2022)**. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial dari variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella. Berdasarkan analisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan $0,041 < 0,05$ dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap insentif (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$.

c. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Insentif (Variabel X_1) dan Lingkungan Kerja (Variabel X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai $F_{tabel} = 3,37$ dan $F_{hitung} = 393,810$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama **Siti Aisyah, dkk, (2022)**. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial dari variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan. Berdasarkan analisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan $0,041 < 0,05$ dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap insentif (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis $0,30$, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan

- valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Insentif, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,60, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
 3. Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Insentif (X1) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,981, dan hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,665, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Insentif dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,981 termasuk kategori sangat kuat, sedangkan korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,665 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan positif masing-masing antara Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing.
 4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,968 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 96,8% ditentukan oleh variabel bebas Insentif (Variabel X1) dan Lingkungan Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 3,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
 5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Insentif (Variabel X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2,0553 dan t hitung = 20,688. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Insentif (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, terbukti dan dapat diterima.
 6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2,0553 dan t hitung = 2,183. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,038 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (Variabel X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, terbukti dan dapat diterima.
 7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Insentif (Variabel X1) dan Lingkungan Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Insentif yang baik dan dengan Lingkungan Kerja pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,37 dan F hitung = 393,810. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPBU DR. Ferdinand Lumban Tobing, terbukti dan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- As'ad, Moh. 2015. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Azwar, S 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

- Furchan. A. 2016. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Hadari, Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S. P, 2014, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta; Bumi Aksara*.
- Kuncoro, Mudrajad. 2018. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi Riser untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Kelima. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN: Yogyakarta
- Lintas Sihar H Sitompul dan Andri Asoka Sidantara Rosadi. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan karyawan HN Collection kota cimahi*. <https://www.bajangjurnal.com/index.php/JIRK/article/view/1754/1212>.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :Remaja Rosda Karya
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mohd. Syawal Prayogi, Rosmita Ambarita, Heriyawan Hutagalung. 2023. *Pengaruh Orientasi kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jurnal Kolaboratif Sains (JKS) Volume 6 Issue 3 Maret 2023 Pages:203-217
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Nanang Martono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. Alex S, 2014, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai Veithzal, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung
- Sarwoto 2014. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan keenambelas, Penerbit Ghalia Indonesia
- Shafwan, Koto. Mhd. Tanjung, Mansur. Hutagalung, Heriyawan. Ahmad Hutagalung. Jeniusman. Irsyan, Andrian. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 1, Januari 2024E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2024, *Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir*, Sibolga/Tapanuli Tengah
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siti Aisyah, Pandu Adi Cakranegara dan Asrul Sani, (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan*, <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/11872>.
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sumadi. Suryabrata, 2014, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sulistiyani dan Rosidah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supranto. J. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan, 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat