PENGARUH INSENTIF, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PABRIK GULA NGADIREDJO KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :
MASRULI
NPM. 11.1.02.02.0051

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi oleh :

Masruli

NPM: 11.1.02.02.0051

Judul :

PENGARUH INSENTIF, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PABRIK GULA NGADIREDJO KEDIRI

Telah disetujui untuk dianjukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
FE UNP Kediri

Tanggal : 21 Desember 2015

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Sri Aliami	Dr. Hamzah Gunawan
NIDN. 0716086403	NIDN. 0520115901

Skripsi oleh :

Masruli

NPM: 11.1.02.02.0051

Judul :

PENGARUH INSENTIF, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PABRIK GULA NGADIREDJO KEDIRI

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian / Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen FE UNP Kediri

Pada tanggal: 6 Januari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Sri Aliami
2. Penguji I : Dr. Hamzah Gunawan
3. Penguji II : Drs. EC. Ichsannudin, M.M

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

PENGARUH INSENTIF, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PABRIK GULA NGADIREDJO KEDIRI

MASRULI
NPM. 11.1.02.02.0051
Fakultas Ekonomi - Manajemen
Masruli277@yahoo.com
Dr. Sri Aliami dan Dr. Hamzah Gunawan
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Pabrik Gula Ngadiredjo merupakan salah satu Unit usaha dari PT Perkebunan Nusantara X (Persero) yang bergerak dalam bidang usaha pengolahan bahan baku tebu menjadi produksi utama gula pasir, selain itu tetes yang digunakan sebagai bahan baku Alkohol, spirtus utuk keperluan medis. Pabrik Gula (PG) Ngadiredjo yang bergerak di bidang produksi pada umumnya memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan. Agar dapat mencapai tujuan itu Pabrik Gula (PG) Ngadiredjo memerlukan sistem manajemen efektif yang akan menunjang jalannya operasi perusahaan secara terus-menerus dan tingkat efektivitas kerja karyawan juga perlu diperhatikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo, (2) bagaimana kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo, (3) bagaimana lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo, (4) bagaimana insentif, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo

Penelitian ini meggunakan jenis penelitian korelasi atau korelasional yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Tehnik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial ataupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gula (PG) Ngadiredjo. Dengan hasil uji F sebesar 24,636 signifikansi 0,000 dan diperoleh nilai uji t untuk variabel insentif sebesar 2,170. Variabel kompetensi sebesar 2,153 dan variabel lingkungan kerja sebesar 3,559

Berdasarkan penelitian ini disarankan kepada pihak Gula (PG) Ngadiredjo untuk mempertimbangkan pemberian insentif kepada karyawannya, distribusi dari insentif juga harus adil, dikarenakan dapat memicu usaha dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka akan lebih bersemangat jika usaha mereka dihargai.

Kata kunci : Insentif, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

Keadaan organisasi yang berkembang sangat penting peranannya dalam meningkatkan kualitas kerja, karena dalam organisasi tersebut terdapat fungsi ataupun pembagian tugas, departementalisasi, dan koordinasi di PG Ngadiredjo. Pembagian tugas yang tepat lebih berpeluang dalam menghasilkan kualitas kerja yang bagus karena pembagian tugas itu lebih mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia, selain itu pembagian tugas juga mengurangi tingkat kesalahan dan penumpukan beberapa pekerjaan. Departementalisasi berfungsi membagi aktivitas kepada sub unit yang lebih kecil serta mempunyai tanggung jawab mandiri dalam bidangnya. Proses ini menciptakan spesialisasi serta akan manciptakan kerja sama yang terpadu antar bagian yang satu dengan yang lainnya. Pengkoordinasian merupakan suatu proses pemanduan tujuan dan aktivitas dari berbagai bagian yang terpisah yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Pabrik Gula (PG) Ngadiredjo sebagai perusahaan yang diteliti merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengelolaan tebu yang menyediakan Gula tebu.

Sedangkan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Pabrik Gula (PG) Ngadiredjo yang dimaksud disini adalah manusia. Menurut Wirawan (2009:3), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa inggris adalah *performance*. Menurut Simanjuntak (2000:15), kinerja dipengaruhi oleh insentif, kompetensi dan lingkungan kerja. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) juga menyangkut desain dan implementasi sistem pola rekrutmen, pembinaan karir, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Putus Hubungan Kerja (PHK) dan atau kompensasi, promosi, mutasi, rotasi hubungan dan pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM), kinerja sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung Sumber Daya Manusianya.

(Rivai 2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. (Mangkunegara 2002:89), mengemukakan bahwa insentif adalah: “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”. Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang

diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai maka dapat disebut dengan keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut diperlukan kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kompetensi. Kompetensi sangat diperlukan guna membantu suatu organisasi menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin tinggi kompetensi yang dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkat pula budaya organisasi. Demikian pula diperlukan untuk mengomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perenanaan, dan membentuk proses kompensasi.

Kompetensi menurut Wibowo (2011:324) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Spencer dan Spencer 1993:9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamankan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Organisasi harus menyediakan lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik), serta lingkungan nonfisik (suasana karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja hingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat betapa pentingnya insentif, kompetensi kerja dan lingkungan kerja dalam upaya penigkatan kinerja karyawan, maka dalam penulisan skripsi ini, khususnya pada bulan-bulan terakhir ini manajemen kurang memperhatikan tiga aspek yang dijelaskan diatas yaitu pemberian insentif, kompetensi kerja dan lingkungan kerja. Rekrutmen di PG Ngadiredjo kurang memperhatikan rekrutmen karyawan yang hanya diambil dari pihak internal dari karyawan yang

sudah bekerja saja di PG Ngadiredjo yang menyebabkan kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan baru hal tersebut berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa insentif, kompetensi kerja dan lingkungan kerja berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri".**

II. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

Variabel independen (X_1) dalam penelitian ini adalah insentif sedangkan variabel independen (X_2) adalah kompetensi dan variabel independen (X3) adalah lingkungan kerja.

b. Variabel Terikat

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja.

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitan ini yaitu korelasi. Penelitian dengan korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel – variabel (Reksoatmodjo, (2007:129).

2. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data–data tersebut harus benar–benar dapat dipercaya dan akurat. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian :

Lokasi atau tempat penelitian dilaksanakan di Pabrik Gula Ngadiredjo.

2. Waktu Penelitian :

Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2015 sampai dengan bulan Juli 2015.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo sebagai populasi penelitiannya yang berjumlah 1.194 orang.

2. Sampel

Pengambilan sampel dengan teknik Tabachinik dan Fidel adalah jumlah variabel independen dikalikan dengan 10-25. Jumlah variabel dalam penelitian adalah 4, sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan berada pada kisaran 40-100. Agar jumlah sampel menjadi lebih proporsional, maka jumlah sampel yang diambil adalah 50 sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling* yakni teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota (unsur) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah Simple Random Sampling bila populasi dianggap homogen maka penentuan sampel dapat dilakukan secara sederhana tanpa memperhatikan strata yang ada (Sugiyono, 2006).

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, (2011 :102). Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011 :142).

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah membagikan kusioner yang telah di buat. Kuesioner sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, (2011 :142). Kuesioner disebarkan kepada sampel yaitu karyawan Pabrik Gula Ngadirejo untuk diisi sesuai dengan penilaian responden tanpa ada paksaaan atau pengaruh dari pihak manapun.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data untuk membuktikan hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, (2005 : 110).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2005 : 91) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, apabila terjadi multikolieritas maka variabel bebas yang berkorelasi dapat dihilangkan.

c. Uji Autokolerasi

Menurut Ghozali (2005 : 95-96) uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini akan menggunakan uji Durbin Watson (dw) yang mensyaratkan adanya konstanta (*intercept*) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara independen

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain Ghozali (2005 : 105). Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, (2010: 277).

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel dependen dan independen dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, (2005:82):

$$Y = a + \beta 1X_1 + \beta 2X_2 + \beta 3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β1,β2,β3 = Koefisien regresi

X_1 = Komitmen organisasional

X_2 = Pengalaman kerja

X_3 = motivasi

e = *error estimate*

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t (*individual test*) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y (Ghozali, (2005:84), apakah variabel komitmen organisasional (X_1), pengalaman kerja (X_2), motivasi (X_3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hipotesis yang dipakai adalah :

1) Ho : b1 : b2 : b3 = 0

Artinya variabel komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Ha : b1 : b2 : b3≠ 0

Artinya variabel komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Ghozali, (2005:84), yaitu :

1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, (2005:84). Dalam penelitian ini, uji F digunakan

untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

1) Ho : b1 : b2: b3 = 0

   Artinya variable komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2) Ha : b1 : b2 : b3= 0

   Artinya variabel komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji F adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Ghozali, (2005 : 84), yaitu:

1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterimadan Ha ditolak.
2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolakdan Ha diterima.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, (2005:45). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu, jika nilai R^2 kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Namun jika nilai R^2 mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen tampilan dalam program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *adjust R square*.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

ecara umum penelitian ini menunjukan hasil analisis deskriptif bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa tiga variabel independen, yaitu insentif

(X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula Ngadiredjo. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

   Pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,170 dengan tingkat signifikan 0,035< 0,05, artinya jika variabel insentif baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

   Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya insentif yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai insentif sebagai hasil atas insentif tersebut.

2. **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

   Pengujian hipotesis dua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,153 dengan tingkat signifikan 0,037 < 0,05, artinya jika variabel kompetensi baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kompetensi yang baik tersebut menunjukkan bahwa para karyawan akan menunjukkan aktivitas yang menguntungkan karyawan dan perusahaan, sebab karyawan yang berkompeten akan cepat menanggapi segala perintah dan tidak akan sulit memahami pekerjaan yang baru apabila mendapatkan sesuatu tugas ataupun hal yang baru.

   Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya kompetensi yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai kompetensi. Sebagai hasil atas kompetensi tersebut, selanjutnya diperoleh adanya kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak untuk perusahaan.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

   Pengujian hipotesis tiga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,559 dengan tingkat signifikan 0,001< 0,05, artinya jika variabel lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya motivasi yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai motivasi. Sebagai hasil atas motivasi tersebut, selanjutnya diperoleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Delliam (2012) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Pengaruh Komitmen Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis empat menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 24,636 atau nilai sig. = 0,000 <0,05. Hasil ini menunjukkan implikasi akan pentingnya insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja yang baik. Dengan demikian, maka karyawan akan mempertimbangkan hal tersebut sebagai pertukaran pengorbanan tenaga yang digunakan karyawan untuk bekerja pada perusahaan dan menimbulkan timbal balik antara tenaga dan hasil yang didapat.

Data empiris penelitian ini menunjukkan bahwa Pabrik Gula Ngadiredjo dinilai oleh karyawan memiliki kemampuan untuk mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan sebagai anggota organisasi tersebut. Dari hasil pengujian secara simultan/bersama-sama, didapatkan hasil penelitian bahwa secara simultan (bersama-sama) variable insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta .

Budi Setiawan, dan Waridin. 2006. *Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja*, Vol. 2

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Semarang* : Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang*: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Mangkunegara, Anwar Prabu 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. *Lingkungan Kerja dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Nurjanah, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)"*, Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang, 2008.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Gramedia.

Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter, "Manajemen", Ed 10, Jakarta: Erlangga, 2010.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja* 91 *Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Schein, Edgar, H. 2009. *Organizational Culture and Lead-ership*. Oxford Jossey-Bass Publisher. San Fransisco.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Afabeta, Bandung.

Tampubolon, Biatna D. 2007, "*Analisis Faktor Kompetensi Dan Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-*

2001". Jurnal Standarsisasi No.9.106-115.

Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Murai Kencana. Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi 2. Yogyakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Edisi pertama,penerbit: Aswaja Pressindo, Yogyakarta.

Panggabean, M., S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.