

**PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SARI BUAH SAWIT KECAMATAN KINALI KABUPATEN PASAMAN BARAT**

**Wildan<sup>1</sup> Nur Hamzah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman Simpang Empat Pasaman Barat  
Jln.Mayor Said Zam zam, Pujarahayu Ophir, 26368. Email : 1. [nononk2702@gmail.com](mailto:nononk2702@gmail.com) 2. [nurhamzah165@gmail.com](mailto:nurhamzah165@gmail.com).

**Diterima 3 Juli 2017**

**Disetujui 27 Juli 2017**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di PT. Sari Buah Sawit, Kecamatan Kinali, Kabupaten Pasaman Barat, Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi adalah seluruh karyawan di PT. Sari Buah Sawit berjumlah 99 orang. metode sensus artinya seluruh populasi dijadikan sampel, maka jumlah sampel 99 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS For Windows realasa 16.0. Variabel independen secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 34.424 dengan nilai signifikan 0,000 (<0,05). Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan 0,521% dan yang sisanya sebesar 0,479% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

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

**ABSTRACT**

*This study was conducted at PT. Sari Buah Sawit Kinali, west pasaman. incentive, work anvironment and job atitude on job performance. The populations of this study are all of the 99 employees of PT. SBS Kinali, west pasaman for the populations are less than 100, so the sampling tecknique used is cencus method which means that all 99 population becomes samples of the research. Data calleting is by questionnaire and documentation. Data analisis method is descriptive analys and multiplelinear regression by using SPSS 16.0 for windows the result shows that there is on impacts of indipendent variable on dependent variable. indipendent variable simultaneorsly positive and significantly impact job performance with 34,424 of coeffisient regresion value and 0,000 significant rate R<sup>2</sup> value shows 0,521% and the rest of 0,479% impacted by other variables which are not studied hare.*

**Keywords :** *Job Performance, Insentive, Work Environment, and Job Attitude*

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah pengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang berkinerja tinggi. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak

dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi mengupayakan agar tenaga kerja memiliki kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan ( Handoko 2000 ). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja, karena dengan memiliki karyawan yang bekerja

tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagan ( 2002 ) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji/insentif, lingkungan kerja, budaya kerja, dan faktor-faktor lainnya.

PT. Sari Buah Sawit ( SBS ) Kinali Pasaman Barat perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan dan perkerbunan sawit, dimana untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan supaya dapat mencapai tujuan perusahaan dalam peholahan tandan buah segar untuk menjadi minyak kelapa sawit maka perlu ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insetif, lingkungan dan budaya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan budaya kerja pada PT SBS yang secara sistematis telah di tuangkan dalam peraturan kerja PT SBS dan beberapa kebijakan dari pimpinan serta kebiasaan kerja yang dilakukan secara bersama- sama untuk mewujudkan Kinerja pada PT SBS. Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa latin yaitu Colere yang memiliki arti mengerjakan, mengolah, memelihara ( Menurut Soerjanto Poespowardojo 1993 ). Menurut The American Herrytage Dictionary mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola prilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu keolmpok manusia.

Penelitian mengenai pengaruh Budaya dari pemimpin terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nur Hamzah ( 2014 ) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, ( 2008 ) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan,

musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik pada PT SBS merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh PT SBS. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah steress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya dengan suasana pabrik pengolahan kelapa sawit yang cukup bising di karenakan adanya mesin industri dalam lingkungan pabrik PT SBS.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti, membahas dan menganalisanya berdasarkan teori-teori yang ada. Maka penulis mencoba meneliti tentang **"Pengaruh Komitmen organisasi , Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja"**

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang akan saya lakukan adalah sebagai berikut : penulis dalam melakukan penelitian ini bersifat asosiatif, penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif merupakan penelitian tingkat tertinggi dibandingkan penelitian deskriptif dan komperatif, dengan penelitian asosiatif dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu fenomena-fenomena ( Marzuki, 2010 ).

## Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ( sugiyono, 2004 ). Cara pengambilan sampel yang tidak berdasarkan probanilitas. Peluang setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel tidak sama.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 99 orang, Menurut Arikunto ( 2006 ) mengemukakan bahwa apabila

subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Merujuk pada pendapat di atas maka peneliti mengambil sampel berdasarkan teknik sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel semua anggota populasi dijadikan sebagai responden ( penelitian sensus ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran kedua kali atau lebih. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan handal. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode cronbach's alpha. Menurut Sekaran (2006), suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,70. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dimana semua variabel memiliki nilai cronbach's Alpha di atas 0,70. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,886, variabel Komitmen organisasi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,733, variabel Motivasi (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,735. Dan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,819. Ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan untuk semua variabel tersebut adalah andal dan reliabel.

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini dilakukan tiga Analisis, yaitu Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linear Berganda.

### Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 (Tiga) variabel bebas yakni Insentif, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja. Pada bagian berikut ini akan penulis paparkan deskriptif masing - masing variabel penelitian.

### Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini, Kinerja merupakan fokus utama yang akan diteliti. Puas atau tidaknya karyawan dalam pekerjaannya tergantung pada

penilaian karyawan yang melakukannya. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada PT. Sari Buah Sawit kinali, kabupaten pasaman barat yang dijadikan responden. Selanjutnya hasil pengumpulan data tersebut akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seluruh pernyataan. Dalam rangka menampung penilaian karyawan tentang kinerja karyawan tersebut setiap responden diberikan kuesioner dengan 11 butir pernyataan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 99 responden, dapat ditunjukkan dengan rata - rata skor dan tingkat pencapaian dari Kinerja karyawan pada PT. Sari Buah Sawit yang sangat besar.

Sebaran jawaban responden terhadap pernyataan - pernyataan tentang Kinerja dapat dilihat, secara umum variabel Kinerja mendapat respon yang Baik dari responden, sehingga variabel Kinerja mendapatkan nilai rata - rata sebesar 3,21 dan tingkat pencapaian sebesar 64.2%. Pilihan responden tersebut menempatkan variabel Kinerja pada kategori **Kurang Baik**. Artinya, secara umum karyawan di PT. Sari Buah Sawit kinali, kabupaten Pasaman Barat mempunyai Kinerja yang kurang baik.

### Deskripsi Variabel Insentif (X1)

Dalam penelitian ini, variabel independen yang pertama akan diteliti. Baik atau tidaknya Insentif yang diterima karyawan dalam pekerjaannya tergantung pada penilaian karyawan yang merasakannya. Untuk mengetahui sejauh mana Insentif di PT. Sari Buah Sawit kinali, kabupaten Pasaman Barat, peneliti telah melakukan pengumpulan data terhadap seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sari Buah Sawit kinali, kabupaten Pasaman Barat yang dijadikan responden. Selanjutnya hasil pengumpulan data tersebut akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seluruh pernyataan. Dalam rangka menampung penilaian karyawan tentang Insentif, kepada setiap responden diberikan kuesioner dengan 6 pernyataan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 99 responden pada PT. Sari Buah Sawit kinali, kabupaten pasaman barat maka hal ini dapat ditunjukkan dengan rata - rata skor dan tingkat pencapaian dari penilaian Insentif yang cukup besar.

Sebaran jawaban responden terhadap pernyataan - pernyataan tentang Insentif dapat dilihat, Berdasarkan tabel 4.13, secara umum variabel Insentif mendapat respon yang cukup baik

dari responden, sehingga variabel Insentif mendapatkan nilai rata - rata sebesar 3,24 dan tingkat pencapaian sebesar 64.8%. Pilihan responden tersebut menempatkan variabel Insentif pada kategori **Kurang Baik**. Artinya, secara umum karyawan PT. Sari Buah Sawit kinali, kabupaten Pasaman Barat mempunyai Insentif yang kurang baik.

### Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja merupakan variabel independen yang kedua. Dengan berada dilingkungan kerja yang baik maka karyawan merasa nyaman dalam pekerjaannya itu juga tergantung pada penilaian karyawan yang merasakannya. Untuk mengetahui sejauh mana kenyamanan karyawan PT. Sari Buah Sawit kinali, kabupaten Pasaman Barat, peneliti telah melakukan pengumpulan data terhadap seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sari Buah Sawit kinali, Kabupaten Pasaman Barat yang dijadikan responden. Selanjutnya hasil pengumpulan data tersebut akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seluruh pernyataan. Dalam rangka menampung penilaian karyawan tentang Lingkungan Kerja karyawan, diberikan kepada responden dengan 10 butir pernyataan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 99 responden, diketahui bahwa Lingkungan Kerja karyawan PT. Sari Buah Sawit kinali, kabupaten pasaman barat lebih baik dibandingkan dengan perusahaan pesaing. Hal ini dapat ditunjukkan dengan rata - rata skor dan tingkat pencapaian responden yang sangat besar.

Sebaran jawaban responden terhadap pernyataan - pernyataan tentang lingkungan kerja dapat, Secara umum variabel Lingkungan Kerja mendapat respon yang cukup baik dari responden, sehingga variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai rata - rata sebesar 3.34 dan tingkat pencapaian sebesar 66.8%. Pilihan responden tersebut menempatkan variabel Lingkungan Kerja pada kategori **Cukup Baik**. Artinya, secara umum karyawan PT. Sari Buah Sawit, kabupaten Pasaman Barat mempunyai Lingkungan Kerja yang cukup baik.

### Deskriptif Variabel Budaya Kerja (X3)

Dalam penelitian ini, Budaya Kerja merupakan variabel independen yang ketiga. Dengan Budaya Kerja yang baik maka karyawan merasa nyaman dalam pekerjaannya itu juga tergantung pada penilaian karyawan yang

merasakannya. Untuk mengetahui sejauh mana kenyamanan karyawan PT. Sari Buah Sawit kinali, kabupaten Pasaman Barat, peneliti telah melakukan pengumpulan data terhadap seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sari Buah Sawit kinali, Kabupaten Pasaman Barat yang dijadikan responden. Selanjutnya hasil pengumpulan data tersebut akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seluruh pernyataan. Dalam rangka menampung penilaian karyawan tentang Budaya Kerja karyawan, diberikan kepada responden dengan 8 butir pernyataan.

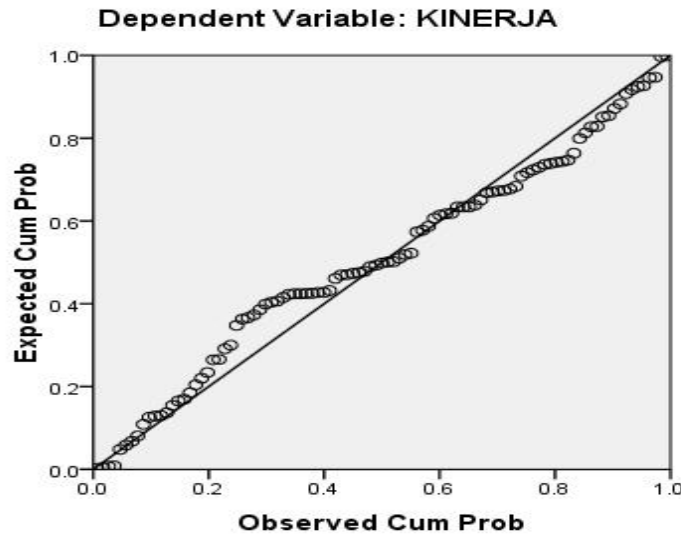
Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 99 responden, diketahui bahwa Budaya Kerja karyawan PT. Sari Buah Sawit kinali, kabupaten pasaman barat lebih baik dibandingkan dengan perusahaan pesaing. Hal ini dapat ditunjukkan dengan rata - rata skor dan tingkat pencapaian responden yang sangat besar.

Sebaran jawaban responden terhadap pernyataan - pernyataan tentang Budaya kerja dapat dilihat, Secara umum variabel Budaya Kerja mendapat respon yang cukup baik dari responden, sehingga variabel Budaya Kerja mendapatkan nilai rata - rata sebesar 3.34 dan tingkat pencapaian sebesar 66.8%. Pilihan responden tersebut menempatkan variabel Budaya Kerja pada kategori **Cukup Baik**. Artinya, secara umum karyawan PT. Sari Buah Sawit kinali, kabupaten Pasaman Barat mempunyai Budaya Kerja yang cukup baik.

### Uji Linearitas

Uji lineriaritas digunakan untuk melihat apakah spesifikas model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear, maka dapat dilihat dari P-Plot. Apakah terdistribusi mengikuti garis linear.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 1. Uji Linearitas**

Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas digunakan Grafik tersebut yang diperlihatkan dibawah ini, terlihat bahwa titik – titik bergerak menuju model regresi dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

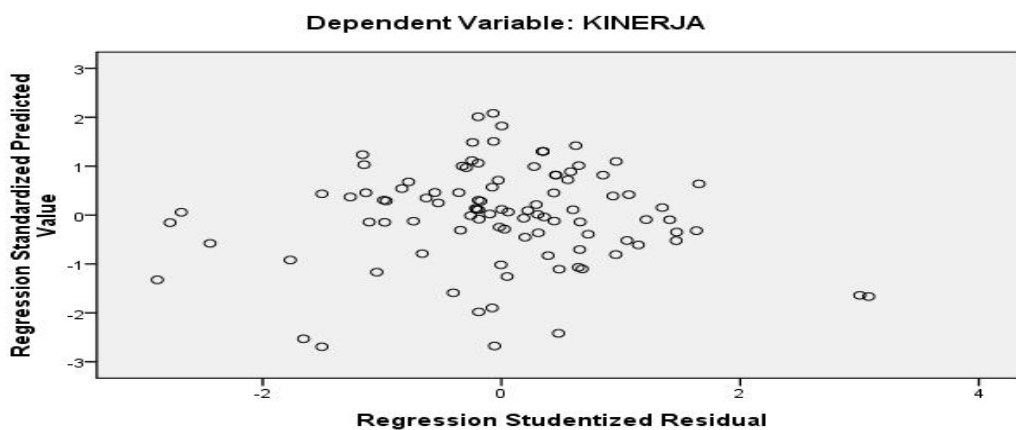
**Uji Heteroskedestisitas**

Uji Heterokedastisitas berguna untuk menguji apakah variasi kelompok populasi satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah

homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik Plot (*Scatterplot*). Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk *pola* tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyamping), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Scatterplot**



**Gambar 2. Uji Heterokedasitas**

Grafik scatter plots memperlihatkan bahwa titik - titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiono, 2005). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Insentif (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 : Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel independen	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	-.421	-1.142	.089	-
Insentif (X <sub>1</sub> )	.257	2.306	.023	Signifikan
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.581	5.895	.000	Signifikan
Budaya Kerja	0.256	2.318	.023	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0,722			
Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> )	: 0,521			
Nilai F	: 34.424			
Signifikan F	: 0,000			

Sumber : Pengolahan Data Primer 2016

Tabel diatas memperlihatkan nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah -0,421 sedangkan nilai koefisien Insentif 0,257, Lingkungan kerja 0.581 dan Budaya Kerja 0,256. Dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,421 + 0,257X_1 + 0,581X_2 + 0,256X_3 + e$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) bernilai -0,421 nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor nilai insentif (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan budaya kerja (X<sub>3</sub>) tidak ada sama dengan nol, maka skor nilai kinerja (Y) bernilai sebesar konstanta.
2. Koefisien b<sub>1</sub> : 0,257, koefisien variabel insentif terhadap kinerja adalah bersifat positif. Jika skor insentif mengalami peningkatan, maka kinerja meningkat pula.
3. Koefisien b<sub>2</sub> : 0,581, koefisien variabel lingkungan kerja bernilai positif artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah bersifat positif. Jika skor lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja meningkat.
4. Koefisien b<sub>3</sub> : 0,256, koefisien variabel Budaya Kerja bernilai positif artinya pengaruh Budaya

Kerja terhadap Kinerja adalah bersifat positif. Jika Budaya Kerja mengalami peningkatan, maka kinerja meningkat.

### Uji F

Dari hasil analisis data pada tabel 4.18, diperoleh nilai F sebesar 34.424 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari alpha 5 % (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabel bebas (Insentif, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja) secara bersama-sama atau simultan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (Kinerja). Dengan demikian **Hipotesis 4 diterima**.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sari Buah Sawit Kinali, Kabupaten Pasaman Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Insentif karyawan tergolong kurang baik dengan skor rata - rata sebesar 3.24 dengan tingkat pencapaian sebesar 64.8%.
2. Lingkungan Kerja yang dirasakan karyawan tergolong cukup baik dengan skor rata - rata sebesar 3,34 dengan tingkat pencapaian sebesar 66.8%
3. Budaya Kerja yang dirasakan karyawan tergolong cukup baik dengan skor rata-rata sebesar 3.34 dengan tingkat pencapaian sebesar 66.8%

Kinerja karyawan tergolong kurang baik dengan skor rata - rata sebesar 3,21 dengan tingkat pencapaian sebesar 64.2%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut : Hasil analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = -0,421 + 0,257X_1 + 0,581X_2 + 0,256X_3 + e$  Artinya Insentif, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sari Buah Sawit Kinali, Kabupaten Pasaman Barat.

4. Berdasarkan hasil perhitungan pada hipotesis pertama didapat hasil t hitung sebesar 2.306 dengan nilai signifikan sebesar 0,023. Dengan demikian hipotesis 1 diterima, artinya Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sari Buah Sawit Kinai, Kabupaten Pasaman Barat.
5. Berdasarkan hasil perhitungan pada hipotesis kedua didapat hasil t hitung sebesar 5.895 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian hipotesis 2 diterima, artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sari Buah Sawit Kinali, Kabupaten Pasaman Barat.
6. Berdasarkan hasil perhitungan pada Hipotesis ketiga didapat hasil t hitung sebesar 2.318 engan nilai signifikan sebesar 0,023. Dengan demikian hipotesis 3 diterima, artinya Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sari Buah Sawit Kinali, Kabupaten Pasaman Barat
7. Berdasarkan hasil perhitungan pada hipotesis keempat didapat hasil F hitung sebesar 34.424 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian hipotesis 4 diterima, artinya Insentif, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sari Buah Sawit Kinali, Kabupaten Pasaman Barat.
8. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variable Insentif, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja dalam menjelaskan Kinerja karyawan PT. Sari Buah Sawit Kinali, Kabupaten Pasaman Barat adalah sebesar 0,521% sementara sisanya sebesar

0,479% (100% - 49.7%) Kinerja Karyawan dijelaskan oleh factor selainnya.

## Saran

Di PT. Sari Buah Sawit Kinali, Kabupaten Pasaman Barat, budaya organisasi yang ada dipertahankan dan ditingkatkan lagi supaya mencapai motivasi kerja yang lebih tinggi dan mendapatkan hasil kerja yang diinginkan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sari Buah Sawit Kinali, dan pengembangan karir yang ada harus disesuaikan pada kemampuan atau *Skill* pada karyawan PT. Sari Buah Sawit Kinali, agar karyawan lebih merasakan motivasi kerja yang lebih baik dan hasil pekerjaannya pun dapat ditingkatkan lagi.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada karyawan dan Pimpinan PT. Sari Buah Sawit Kinali yang telah ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman Simpang Empat serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggelo Kinicki dan Robert Kreitner.2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bukunya Prilaku Organisasi*.
- Arikunto,2002. *Metode Penelitian Bisnis*, Rineka Cipta: Jakarta Englewood Cliffs.
- Djokosusanto Moeljono.2005,*Cultured, Budaya Kerja*.
- George R Terry.2006. “ *Manajemen SDM, Gaya Kepemimpinan*. PT. Bumi Aksara
- Handoko Th, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFPE
- Kartini Kartono.2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusani, Al. 2008. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan rakyat Kabupaten Gresik . Jurnal BETA, Vol. 6 No. 2, Maret 2008. Hal: 214 – 232.

Marihot.2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta

Malayu S.P Hasibuan.2010, *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*”, Bumi Aksara, Jakarta.

Marzuki, Saleh. H.M. 2010. Pendidikan  
Nonformal. Dimensi dalam Keaksaraan  
Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi.  
Bandung: Penerbit Rosda

Nurhamzah, diambil dari E-jurnal apresiasi  
ekonomi volume 2, no 2, mei 2014 :95-  
101. ISSN : 2337-3997.

Poespowardojo, Soerjanto. 1993. Strategi  
Kebudayaan Suatu Pendekatan Filosofis .  
Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Sekaran, U, 2006, *Research Methods For Business  
: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi  
Empat Salemba Empat, Jakarta.

Siagian.2002:114. Faktor-faktor yang  
mempengaruhi semangat kerja. Jakarta:  
Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*.  
Alfabeta: Bandung.