

Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam
Rahman Hasibuan^{1*}, Arnesih², Rona Tanjung³, Dinda Putri Yanti⁴, Sastra Tamami⁵, Siti Rahmah⁶, Siti Zahara Tampubolon⁷, Rohana Marito Pasaribu⁸

Universitas Riau Kepulauan

Corresponding Author: rahman.hasibuan@yahoo.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords: Insentif; Disiplin Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerja; Lingkungan Kerja; Insentif, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Manusia; Kinerja Karyawan.

Received : 20 Mei 2024

Revised : 3 Mei 2024

Accepted: 26 April 2024

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 68 orang yang merupakan Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga didapat sampel berjumlah 68 responden. Data diperoleh dengan menggunakan instrument wawancara dan instrument angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 25. Hasil penelitian ini disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun Insentif, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara simultan keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Otomotif yang beralamat di Jalan Laksamana Bintan IV blok BB. No 48 Sei panas, Batam, Kepulauan Riau. Dalam hal ini, karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) baik yang berupa materiil maupun yang berupa non materiil yang diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan karyawan belum mempertimbangkan aspirasi karyawan, dimana pekerjaan yang kurang sesuai dengan pemberian insentif yang selama ini berjalan, seperti hal nya mengenai

beban pekerjaan yang bertambah tidak sesuai dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Kadarisma dalam Sutrisno (2016) berpendapat bahwa insentif juga dapat diartikan sebagai program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas.

Dengan adanya pemberian insentif tersebut, ini sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang dimana jika perusahaan dapat memberikan apresiasi ataupun mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja tentu karyawan dapat mematuhi aturan perusahaan dan kedisiplin kerja berjalan secara maksimal.. Seperti fenomena yang terjadi, pelanggaran disiplin kerja masih sering terjadi yaitu seperti terlambat datang pada jam masuk kerja, sering tidak ada pemberitahuan ketika tidak masuk kerja, etika dalam berpakaian, dan juga dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan.

Hal ini juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaannya. Di dalam perusahaan, bila terjadi ketidaksesuaian antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, maka hubungan antar karyawan menjadi tidak baik yang akan mengganggu proses sosialisasi dalam bekerja. Selain itu, sifat dari atasan yang berperilaku kurang loyal terhadap bawahannya juga sangat memengaruhi yang mana karyawan cenderung malas untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya seperti dengan adanya air conditioner (AC), penerangan ruang kerja yang memadai, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan, karena sering karyawan enggan bekerja yang diakibatkan oleh tidak adanya kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

Selain itu, pengaruh kemampuan sumber daya manusia juga sangat memengaruhi kinerja karyawan. Karena, sumber daya manusia mempunyai peranan penting di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik guna mencapai tujuan visi dan misi perusahaan. Seperti fenomena yang ada di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam, kemampuan sumber daya manusia yang masih sangat terbatas. Jumlah karyawan yang belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan serta latar belakang pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan dapat memenuhi syarat yang dituntut oleh perusahaan mengenai pekerjaan sehingga dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat. Kemampuan sumber daya manusia terhadap pekerjaan yang diberikan masih belum diselesaikan dengan baik, sehingga pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai standart waktu dalam penyelesaiannya. Menurut Arini (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peran sebagai pengendali kegiatan di dalam perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang handal dan memadai, maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang mempunyai tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan mempergunakan sumber daya manusia yang ada di dalam

organisasi secara maksimal. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting di dalam perusahaan karena membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta Kerjasama antar rekan kerja yang terjalin dengan baik.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam”.

2. METODOLOGI

Jenis penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2018) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kemampuan SDM (X4), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul permasalahan yang akan diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam yang berjumlah 68 orang. Metode penentuan besar sampel ditentukan dengan menggunakan sampel jenuh dengan pengambilan keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai sampel. Maka dari itu peneliti mengambil seluruh karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam sebagai sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 68 karyawan.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu :

- a) Data Primer,
merupakan data yang diperoleh langsung dari responden (obyek penelitian) yaitu seluruh karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam melalui kuesioner.
- b) Data
Sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui data yang dikumpulkan oleh pihak lain yaitu seperti profil perusahaan, data penjualan, dan lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Teknik Analisis Instrumen

Uji statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah terkumpul.

Uji Validitas

Di dalam penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengukur apakah data yang telah didapatkan setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak valid dengan menggunakan alat ukur yang disebut kuesioner.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam Saputri dan Andayani (2018) menyebutkan bahwa uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran yang konsisten dengan pengukuran berulang menggunakan alat ukur. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus koefisien Alfa-Cronbach pada program SPSS. Kriteria dari uji reliabilitas adalah bila instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik jika koefisien reliabilitas (r) $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang telah diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak normal. Taraf signifikan yang digunakan di dalam uji normalitas data yaitu 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas independent Ghozali (2018). Jika variabel bebas (independent) saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal (nilai korelasi variabel bebas antar sesama variabel bebas sama dengan nol).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi dapat dinyatakan memenuhi syarat jika terdapat grafik scatterplot antara SRESID (nilai residualnya) dan ZPRED (nilai prediksi).

Teknik Analisis Data

Uji T (parsial)

Uji t atau uji parsial ini biasa digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah berpengaruh secara terpisah atau parsial. Jika nilai thitung $>$ ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap perubahan nilai variabel dependen. Jika nilai Fhitung \geq Ftabel maka H_0 ditolak yang menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel dependen.

Uji R square (R^2)

Metode Koefisien Determinasi menurut Kasmadi dan Sunariah (2014) menyatakan bahwa perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar presentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 mendekati 1, maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
Insentif	X1.1	0,911	0,239	Valid
	X1.2	0,912	0,239	Valid
	X1.3	0,971	0,239	Valid
	X1.4	0,914	0,239	Valid
	X1.5	0,903	0,239	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,839	0,239	Valid
	X2.2	0,734	0,239	Valid
	X2.3	0,881	0,239	Valid
	X2.4	0,877	0,239	Valid
	X2.5	0,858	0,239	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,839	0,239	Valid
	X3.2	0,697	0,239	Valid
	X3.3	0,873	0,239	Valid
	X3.4	0,868	0,239	Valid
	X3.5	0,823	0,239	Valid
Kemampuan SDM	X4.1	0,845	0,239	Valid
	X4.2	0,810	0,239	Valid
	X4.3	0,800	0,239	Valid
	X4.4	0,801	0,239	Valid
	X4.5	0,846	0,239	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,762	0,239	Valid
	Y.2	0,812	0,239	Valid
	Y.3	0,858	0,239	Valid
	Y.4	0,810	0,239	Valid
	Y.5	0,821	0,239	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai r hitung atas jawaban responden terhadap semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan item dari lima variabel dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

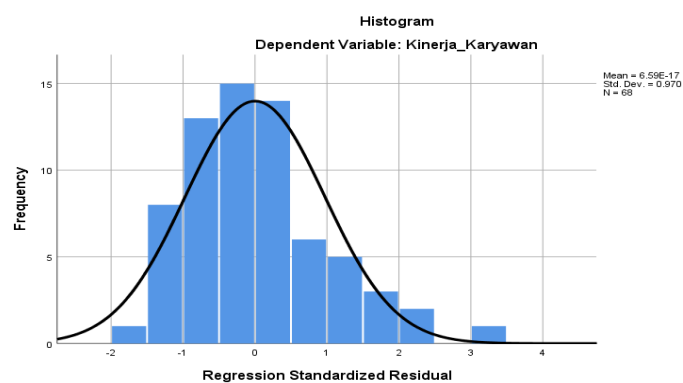
Insentif	0,955	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,892	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,878	0,6	Reliabel
Kemampuan SDM	0,878	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner handal atau reliabel. Atau dengan kata lain, semua pernyataan yang digunakan adalah stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

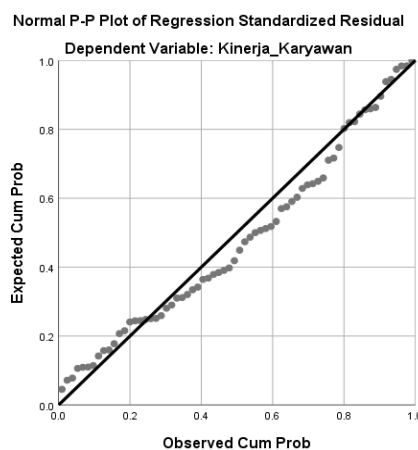
Uji normalitas data



Gambar 2. Grafik Hasil Uji Histogram

Sumber : SPSS 25, 2022

Memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan melihat gambar grafik *Normal Probability plot of Regression Standardized Residual* dibawah ini :



Gambar 3. Hasil Uji Grafik *Normal Probability Plot*

Sumber : SPSS 25, 2022

Dari gambar diatas, hasil pengolahan data diperoleh bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal,. Jadi dapat disimpulkan bahawa data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kolerasi antara setiap variabel bebas dalam suatu model regresi dalam penelitian, ada tidaknya antara variabel dapat dilihat dari *tolerance volue* dan *wariance inflation* faktor (VIF). Jika *tolerance volue* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka tidak ada korelasi serius antara variabel bebas dan sebaliknya. Berdasarkan olah data, di lihat nilai *tolerance* dan *VIF* masing-masing terlihat di tabel berikut.

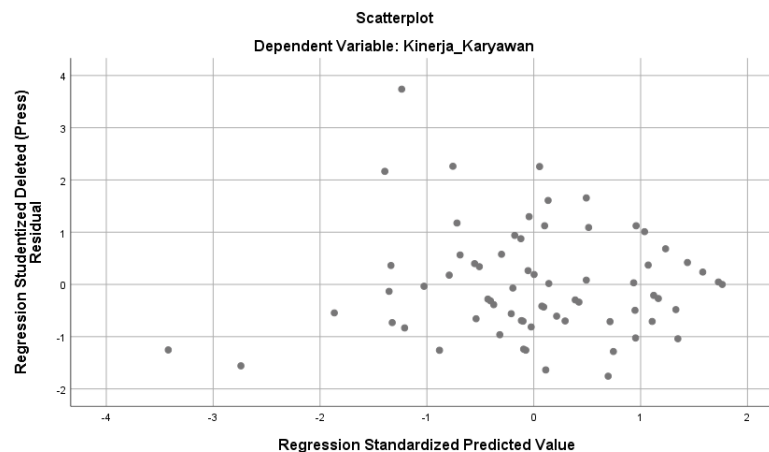
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Insentif	.951	1.051
Disiplin Kerja	.464	2.157
Lingkungan Kerja	.940	1.064
Kemampuan SDM	.475	2.107

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

Dari tabel diatas, diperoleh nilai *VIF* seluruh variabel bebas < 10 dan *tolerance* $> 0,10$ dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS 25, 2022

Berdasarkan gambar 4 menunjukkan bahawa titik-titik nya tidak membentuk pola tertentu dan penyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian

dapat dikemukakan bahwa medel regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastitas.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T (Prasial)

Hasil uji pengaruh variabel Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kemampuan SDM (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian signifikan koefisien 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji t (Prasial)

		<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	2.564	2.275		1.127	.264
	Insentif	.135	.062	.172	2.180	.033
	Disiplin Kerja	.445	.104	.484	4.285	.000
	Lingkungan Kerja	.044	.075	.047	.591	.556
	Kemampuan SDM	.276	.097	.319	2.858	.006

Sumber : SPSS 25, 2022

Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t Tabel sebesar 1,998 (angka 1,998 diambil dari t tabel yaitu responden di kurang variabel) dengan kriteria berikut:

1. Insentif. Diketahui nilai t hitung sebesar 2,180 > 1,998 nilai t tabel atau nilai signifikansi sebesar 0.033 < 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang pertama diterima dan signifikan. Artinya secara parsial variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja. Diketahui nilai t hitung sebesar 4,285 > 1,998 nilai t tabel atau nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang kedua diterima dan signifikan. Artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja. Diketahui nilai t hitung sebesar 0,591 < 1,998 nilai t tabel atau nilai signifikansi sebesar 0.556 > 0.05. Hipotesis yang ketiga tidak terbukti, itu artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Kemampuan SDM. Diketahui nilai t hitung sebesar 2,858 > 1,998 nilai t tabel atau nilai signifikansi sebesar 0.006 < 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang keempat diterima dan signifikan. Artinya secara parsial variabel Kemampuan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji adakah pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara tiap-tiap variabel *independent* dengan variabel *dependent* dengan tingkat signifikan koefisien 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji T (Simultan)

<i>Model</i>	<i>Df</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	4	26,451	.000 ^b
1 Residual	63		
Total	67		

Sumber : SPSS 25, 2022

Dengan demikian diketahui F hitung (26,451) > F tabel (2,52) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel insentif, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada uji R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Pengujian R Square (R^2)

<i>Model</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error</i>
1	.603	1.977

Sumber : SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 6 yang memperlihatkan nilai R square sebesar 0,627 hal ini menunjukkan insentif, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan SDM mempunyai pengaruh sebesar 62,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisannya yaitu 37,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Berdasarkan uji parsial (t-hitung) pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dapat diketahui nilai t hitung (2,180) > t tabel (1,998) atau nilai signifikansi sebesar 0.033 < 0.05. Artinya variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial (t-hitung) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui nilai t hitung (4,285) > t tabel (1,998) atau nilai signifikansi sebesar 0.000 <

0.05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam, sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial (t-hitung) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui nilai t hitung $(0,591) < t$ tabel $(1,998)$ atau nilai signifikansi sebesar $0.556 > 0.05$. Artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Dengan kata lain lingkungan kerja di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam tidak terlalu dibutuhkan. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian terdahulu Catur Setyaji; Tristiana Rijanti; Annisa Putri Marpaung; Arif Darmawan; Nadia Septaviandri; Krido Heri Gunawan; dan Dori Mittra Candana yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial (t-hitung) pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan dapat diketahui nilai t hitung $(2,858) > t$ tabel $(1,998)$ atau nilai signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$. Artinya variabel kemampuan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka variabel kemampuan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam, sehingga hipotesis keempat diterima.
5. Insentif, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji simultan F hitung $(26,451) > F$ tabel $(2,52)$ dengan Signifikansi $(0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel insentif, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam, sehingga hipotesis kelima diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif, diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam.
2. Disiplin Kerja, diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam.
3. Lingkungan Kerja, diketahui tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam.
4. Kemampuan SDM, diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam.
5. Hasil uji F dinyatakan bahwa variabel insentif, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan SDM secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam.

DAFTAR PUSTAKA

Ani Isvandiari, Lutfiatul Fuadah. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Jibeka, 11:1.

- Anita Usman. 2019. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Tambok Bolon. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Fakultas Sosial Sains.
- Annisa Putri M, Arif Darmawan. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6:1.
- Catur Setyaji, Tristiana Rijanti. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7:299-308.
- Dori Mitta C. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 7:1-8.
- Dony Fisitri Farkhan. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Volume 1 Nomor 4 Bulan Juni 12-16.
- Dini Septiawati. 2022. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Pekanbaru: Universitas Islam Riau Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Gigih Satrya T. 2017. Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Petrosida Gresik. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6:1.
- Hardiansyah, Gusti (2017), Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan, (Sumatera Utara), hlm. 91.
- Josua Suyadi S. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI Batam. Batam: Universitas Riau Kepulauan, Fakultas Ekonomi.
- M. Ma'ruf Abdullah. 2012. *Manajemen Berbasis Syari'ah*. Aswaja Pessindo, 122.
- Muh Sofyan A. 2013. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jasa Indonesia di Makassar. Makassar: Universitas Hasanuddin, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Maria Ovita S, Asri Nur M, Dyan Fauziah. 2020. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Adhyaksa Makassar. *Macakka*, 01:04.
- Nadia S, Krido Heri G. 2018. Pengaruh Pelatihan, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3:27-50.
- Suzika. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permai Solusi Ekspres. Batam: Universitas Riau Kepulauan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Vincentius Roni Wijayanto. 2007. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan. Lampung: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.